



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

Factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTORA:

Mgtr. Erika Karina Poma Morales (ORCID: 0000-0002-2527-4847)

ASESORA:

Dra. Violeta Cadenillas Albornoz (ORCID: 0000-0002-4526-2309)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado a mi madre, esposo e hija quienes me acompañaron en este proceso con su paciencia, siendo mi motivo apoyo incondicional para lograr el grado de Doctora en Educación.

Agradecimiento

Agradecer a la asesora Dra. Violeta Cadenillas Albornoz por su paciencia y guía cuando presentaba dificultades en mi investigación y enseñarme que mis errores eran una posibilidad de aprender, gracias a Ud. veo la investigación con otra mirada.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Erika Karina Poma Morales, estudiante de la Escuela de Posgrado, Doctorado en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020” presentada en 84 folios para la obtención del grado de doctor en Educación es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 25 de julio del 2020.



Erika Karina Poma Morales

DNI N° 10069591

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Astratto	xi
I. Introducción	1
II. Método	14
2.1. Tipo y Diseño de la Investigación	14
2.2. Operacionalización de Variables	14
2.3. Población, muestra	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5. Procedimiento	19
2.6. Método de análisis de datos	19
2.7. Aspectos éticos	19
III. Resultados	20
3.1. Análisis descriptivos de las variables	20
3.1.1. Niveles Síndrome de Burnout	20
3.1.2. Dimensiones de las dimensiones Síndrome de Burnout	20
3.2. Prueba de hipótesis	21
3.2.1. Prueba de hipótesis general	21
3.2.2. Prueba de hipótesis específica 1	21
3.2.3. Prueba de hipótesis específica 2	22
3.2.4. Prueba de hipótesis específica 3	23
IV. Discusión	25
V. Conclusiones	31
VI. Recomendaciones	32
VII. Propuesta	33

7.1 Descripción	33
7.2 Ventajas y desventajas	33
7.3 Justificación y explicación de la propuesta	33
7.4 Planteamiento de actividades y recursos necesarios	34
7.5 Cronograma de actividades	34
7.6 Evaluación y control	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	44
Anexo 1. Matriz de consistencia	45
Anexo 2. Matriz de Operacionalización de las Variables	48
Anexo 3. Cuestionario sociodemográfico y laboral	51
Anexo 4. Cuestionario de Maslach Burnout Inventory	52
Anexo 5. Validación de instrumento Síndrome Burnout	54
Anexo 6. Ficha técnica de instrumentos	56
Anexo 7. Carta de presentación a los jueces expertos	57
Anexo 8. Certificado de Validación del Instrumento	58
Anexo 9. Base datos validez de contenido de la variable Síndrome de Burnout	63
Anexo 10. Matriz de base de datos de prueba piloto	64
Anexo 11. Confiabilidad de los instrumentos	66
Anexo 12. Análisis descriptivos de resultados sociodemográficos laborales	67
Anexo 13. Variable factores sociodemográficos, laborales y agotamiento emocional	68
Anexo 14. Variable factores sociodemográficos, laborales y despersonalización	69
Anexo 15. Variable factores sociodemográficos, laborales y realización personal	70

Índice de tablas

		Pag.
Tabla 1	Matriz operacional de la variable: Factores sociodemográficos	15
Tabla 2	Matriz operacional de la variable: Factores laborales	16
Tabla 3	Matriz operacional de la variable: Síndrome de Burnout	16
Tabla 4	Muestra docentes de secundaria del Callao 2020	17
Tabla 5	Escalas y baremos de la variable Síndrome de Burnout	18
Tabla 6	Validez de contenido por juicio de expertos	18
Tabla 7	Niveles de la variable Síndrome de Burnout	20
Tabla 8	Niveles de las dimensiones variable Síndrome de Burnout	20
Tabla 9	Asociación de los factores sociodemográficos, laborales y Síndrome de Burnout	21
Tabla 10	Asociación de los factores sociodemográficos, laborales y agotamiento emocional	22
Tabla 11	Asociación de los factores sociodemográficos, laborales y despersonalización	23
Tabla 12	Asociación de los factores sociodemográficos, laborales y realización personal	24

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la asociación de los Factores sociodemográficos y laborales con el Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020. La investigación se ubica en el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal, por el momento en el cual se desarrolló la investigación, y correlacional. Se usó el método hipotético deductivo, el cuestionario de Factores sociodemográficos y laborales, que constó de 10 ítems, el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. La población estuvo conformada por 1360 docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020. El muestreo fue no probabilístico, intencionado y estuvo conformado por 300 docentes. Los resultados muestran presencia de Burnout medio y elevado, las dimensiones afectadas cansancio emocional, despersonalización y hay asociación entre los factores sociodemográficos y laborales con el Síndrome de Burnout: edad y estado civil y presencia de hijos, antigüedad laboral, horas laborales, satisfacción con su sueldo ($p=0,000$) y número de alumnos ($p=0,016$); a su vez hay diferencias significativas entre los factores mencionados y cada una de las dimensiones del Burnout.

Palabras clave: Factores sociodemográficos, factores laborales, Síndrome Burnout.

Abstract

The objective of this research was to determine the association of sociodemographic and labor factors with Burnout Syndrome in secondary school teachers from Callao educational institutions, 2020. The research is located in the quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional design, by the time the research was carried out, and correlational. The hypothetical deductive method was used, the Sociodemographic and Labor Factors questionnaire, which consisted of 10 items, the Maslach Burnout Inventory questionnaire. The population was made up of 1,360 secondary school teachers from Callao educational institutions, 2020. The sampling was non-probability, intentional, and consisted of 300 teachers. The results show the presence of medium and high burnout, the dimensions affected, emotional fatigue, depersonalization and there is an association between sociodemographic and work factors with Burnout Syndrome: age and marital status and presence of children, work seniority. working hours, satisfaction with your salary ($p = 0.000$) and number of students ($p = 0.016$); in turn, there are significant differences between the aforementioned factors and each of the dimensions of the Burnout.

Keywords: Sociodemographic factors, labor factors, Burnout Syndrome.

Astratto

L'obiettivo di questa ricerca era determinare l'associazione dei fattori sociodemografici e del lavoro con la Sindrome del Burnout negli insegnanti delle scuole secondarie degli istituti di istruzione a Callao, 2020. La ricerca si colloca nell'approccio quantitativo, con un disegno trasversale non sperimentale, al momento in cui la ricerca è stata sviluppata e correlazionale. È stato utilizzato il metodo deduttivo ipotetico, il questionario Sociodemographic and Labor Factors, che consisteva in 10 item, il questionario Maslach Burnout Inventory. La popolazione era composta da 1.360 insegnanti di scuola secondaria di istituti scolastici a Callao, 2020. Il campionamento era non probabilistico, intenzionale ed era composto da 300 insegnanti. I risultati mostrano la presenza di burnout medio e alto, le dimensioni interessate, la stanchezza emotiva, la spersonalizzazione e c'è un'associazione tra fattori sociodemografici e lavorativi con la Sindrome del Burnout: età e stato civile e presenza di figli, anzianità lavorativa, orario di lavoro, soddisfazione per il proprio stipendio ($p = 0.000$) e numero di studenti ($p = 0,016$); a loro volta, ci sono differenze significative tra i suddetti fattori e ciascuna delle dimensioni del burnout.

Parole chiave: Fattori sociodemografici, fattori lavorativi, Sindrome del Burnout.

I. Introducción

El Burnout en docentes, considerado una enfermedad profesional relacionada con trabajos donde hay trato constante con personas (Amigo, Asensio, Meléndez, Redondo y Ledesma, 2014; Maslach y Leiter, 2016), se manifiesta con un número alto de ausencias laborales, falta de compromiso con el mismo, baja autoestima, deseo frecuente de irse de vacaciones y para Blazer (2010) afectará también al alumno a nivel motivacional y en su proceso de aprender. Además, O'Brien (2010) señala que es un grave problema que trae consecuencias negativas a las instituciones. Respecto a la realidad problemática según Agudo (2006) Nieto (2006) y Tenti (2007) el Burnout es una de las patologías profesionales del presente siglo y los docentes se encuentran en riesgo elevado de padecerlo ya que enfrentan situaciones de estrés en el ámbito social, laboral, etc. Algunos estudiosos consideran que el ser docente tiene riesgos físicos y mentales (Zamora, 2017), siendo para Arias (2011) el riesgo más mental que físico y que el exponerse a elevados niveles de tensión lo conducirán al cansancio e infortunadamente alejarse de su carrera (Gray, Willcox y Nordstokke, 2017).

A esto debemos añadir lo notificado por la Organización Mundial de la Salud (2011), la carrera docente como una de las profesiones u ocupaciones más estresantes y con tendencia a desarrollar Burnout, tan igual como el galeno, paramédico o enfermera. Así lo afirman García, Iglesias, Saleta y Romay, (2016), los maestros están considerados como una de las profesiones más afectadas al lado de salud de padecerlo y según Skaalvik y Skaalvik (2011) elevados niveles de Burnout solo generan resultados negativos en el docente.

Con respecto al Síndrome de Burnout, se han realizado muchos estudios por los efectos que ha generado en la profesión docente (Otero, Villardefrancos, Castro y Santiago 2014), entre los que destacan el encontrar la génesis del Burnout (Swider, 2010) el cual está muy relacionado a diversos factores o condicionantes algunos concluyentes otros contradictorios como personales, sociales, demográficos, organizacionales, motivacionales entre otras. (Monte y Peiró, 1999; Moreno-Jiménez, Gálvez, Garrosa y Mingote, 2006; Flores, 2008).

En nuestro país la realidad de los docentes no se aleja de la antes mencionada; los bajos sueldos, el poco reconocimiento de la profesión docente, a esto se suma dificultades en su proceso de formación, capacitación y actualización profesional y cabe destacar que

muchos docentes se sienten rebasados por la tecnología que no le permite competir en un mundo tan cambiante evidenciándose problemas en su desempeño, esto los lleva a la tensión, desanimo, insatisfacciones que afectan seriamente su conducta, en su salud física y emocional. Son pocos los estudios relacionados con la salud de los maestros y no se observa un mayor cuidado por el tema lo cual es primordial para reflotar la calidad en la educación.

Los educadores de secundaria de instituciones educativas del Callao, realizan diversas tareas como son la planificación, administración y gestión de la escuela, además programación académica, el hacer y dictar su clase; se ha podido escuchar y observar cansancio de su labor en las aulas, estrés, desanimo, desinterés en la atención a algunos estudiantes, intolerantes ante diversas circunstancias, entre otros aspectos negativos que perjudican el aprendizaje de los alumnos. A esto se añade el periodo educativo que es la secundaria, considerada como una fase en que el maestro enfrenta situaciones adversas lo afirman Mónico, Pérez, Areces, Rodríguez y García (2017); lo cual está relacionada a la etapa de vida que atraviesa el alumno que es la adolescencia (Espinoza, Tous y Vigil, 2015). La presencia del Síndrome de Burnout es más frecuente entre los profesores de secundaria en comparación a los de primaria afirman Doménech y Gómez, 2010.

Los docentes son un grupo poblacional que frecuentemente está expuesto a estrés, lo que nos conduce a preguntarnos qué está sucediendo con la existencia del docente y meditar sobre su salud mental. El trabajo del docente se ha ido modificando y adaptándose a nuevas demandas pedagógicas, sociales, administrativas y personales que a veces se desarrollan en condiciones adversas o contraproducentes.

Las consecuencias de esta problemática no sólo se constituye en un problema que afecta al docente sino a la sociedad en general (Chirico, 2016), es decir inciden sobre la institución educativa en la que labora el docente y por ende sobre el alumnado incrementándose, las faltas reiterativas por parte de los maestros el trato indiferente o maltrato y el poco compromiso con su vocación de docente la cual se ve mermada.

En la docencia el Burnout aparece progresivamente (Ruiz y Guerrero, 2017), provocando deterioro de la salud, las relaciones interpersonales y su calidad como profesional (Amador, Rodríguez, Serrano, Olvera, y Martínez, 2014).

En cuanto a los trabajos previos internacionales la presente investigación se basó en artículos y tesis como la de Pínel Martínez (2019) en “ *Investigación sobre el Burnout*

en docentes de España”, cuyo propósito fue conocer y analizar las variables tenidos en cuenta en el Síndrome de Burnout, la metodología empleada fue una revisión sistemática (2.969 documentos) , seleccionando 35; entre los resultados obtenidos tenemos que el periodo más estudiada fue la educación secundaria, las variables que más se repiten son las sociodemográficas (94,4%), siendo el sexo (91,43%), la edad (77,14%) y la experiencia docente (34,29%), las más relevantes. Esta revisión sistemática vislumbra una gran variabilidad en cuanto a los factores estudiados en relación con el Burnout docente en España, creando la necesidad de investigar de manera más profunda y realizando comparaciones más exactas sobre este constructo.

También Gallardo, López y Gallardo (2019), en su “Análisis del Síndrome de Burnout en docentes” cuyo propósito fue medir el nivel de Burnout en 1890 docentes; un estudio cuantitativo cuyos resultados hacen referencia a docentes con altos niveles de Burnout y con un nivel medio en la dimensión agotamiento emocional sobre las otras dos dimensiones.

Seguido de Vicente De Vera y Gabari (2019) con “*Niveles de Burnout en docentes de secundaria*”, cuyo propósito fue medir e interpretar el síndrome en los profesores participantes, la metodología utilizada es un diseño transversal descriptivo. Los resultados muestran que los docentes tienen niveles bajos de Burnout (1,20%), con agotamiento y despersonalización elevados y falta de realización personal baja. Cabe pensar en una subdeclaración que precisaría estudios complementarios.

A continuación Kruehl Goebel y Carlotta, (2019) investigo a los "Predictores sociodemográficos, laborales, psicosociales en el Síndrome de Burnout en docentes” cuyo propósito fue medir estas variables en 310 docentes, la metodología utilizada es un diseño transversal descriptivo; se demostró que los factores sociodemográficos laborales y psicosociales son predictores de Burnout.

Entre otros investigadores tenemos a Zorrilla (2017), con Estrés en la profesión docente: Estudio de su relación con posibles variables laborales y de contexto, cuyo objetivo fue investigar en profesionales de la educación de distintos niveles educativos, la relación entre un grupo de variables como las psicosociales, laborales, entorno con el Burnout, así como las tácticas de hacer frente más eficientes y seguras empleadas. Se ha utilizado un diseño transversal descriptivo, y concluye que las variables sociodemográficas, laborales y de contexto no resultaron ser significativamente predominante para adolecer de Burnout.

A su vez Llorent y Ruiz (2016) en su investigación “El Burnout y las variables sociodemográficas en docentes que trabajan con personas con discapacidad”, cuyo propósito fue averiguar el nivel de Burnout en la carrera de educación formal y conocer su relación con los factores sociodemográficos. La metodología utilizada ha sido un estudio descriptivo, transversal y de prevalencia y cuyos resultados fueron que los docentes que tienen 21 años o más de antigüedad laboral, padecen más Burnout que el grupo que tiene menos de 5 años trabajando y concluye que el síndrome aflige severamente a más del 50% de los docentes investigados y que una diversidad de variables influye en el Burnout y sus dimensiones.

Y por último Marengo y Ávila (2016) en el Burnout, salud mental y factores sociodemográficos laborales basado en una investigación empírica con diseño comparativo participaron 235 maestros de Colombia, con resultados que evidencian que las mujeres presentaron mayor cansancio emocional y bajo nivel en realización personal, los hombres tienen tendencia a despersonalizarse y que hay diferencias significativas con los factores de estudio.

Sumados a estos estudios tenemos los trabajos previos nacionales entre los que destaca Tacca y Tacca (2019) en su estudio cuantitativo, correlacional, transeccional sobre el Síndrome Burnout, que tuvo como muestra a 183 docentes encontró que los docentes varones presentaron mayor cansancio emocional y despersonalización en relación a las maestras mujeres que destacaron por presentar mayor realización personal.

A su vez Arias, Huamani y Ceballos (2019), en su investigación comparativa sobre Burnout en profesores de escuela y universidad de Ayacucho, 417 en total encontró relación entre el síndrome con la variable sexo, estado civil, nivel de enseñanza y presencia de mayor cansancio emocional en docentes mujeres de escuela.

Para Rodríguez (2018) en su trabajo de investigación titulado “Síndrome de Burnout en profesores de una institución educativa del distrito del Rímac”, este estudio tenía como propósito precisar el grado del Síndrome de Burnout en los maestros en todas sus dimensiones. Los resultados fueron agotamiento emocional 75.86%, despersonalización 62.07%, en 20.69% en falta de realización personal, los profesores presentan Burnout en diferentes porcentajes.

De igual forma Rodríguez y Sánchez (2018) realizó una investigación descriptiva, comparativa en 260 docentes en la ciudad de Arequipa para determinar si hay diferencias

significativas entre las dimensiones del Burnout y variables sociodemográficas a lo que concluyo que si en función al sexo, condición civil, estudios realizados, experiencia laboral.

Del mismo modo Vallenas (2016) con su investigación “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en maestros de una universidad privada”, cuyo propósito fue describir la asociación entre las variables mencionadas, el enfoque usado fue cuantitativo, de diseño no experimental y concluyó en los siguiente no hay diferenciaciones significativas en el Burnout según sexo, edad, y señalo correlación múltiple altamente significativa entre el Burnout y la satisfacción laboral.

De igual manera Huacani (2015) en su investigación Síndrome de Burnout en los docentes de la Institución Educativa de la Gran Unidad Escolar las Mercedes de la Ciudad de Juliaca, cuyo propósito fue establecer niveles del Burnout en los docentes y señalarlo como un riesgo laboral. La metodología que se uso fue básico diagnóstico exploratorio y concluyó que gran parte de los docentes padecen de Burnout, con un alto porcentaje en la dimensión cansancio emocional, despersonalización, por lo contrario, un puntaje menor en la dimensión falta de realización personal.

De igual forma Cumpa y Chávez (2015) en su análisis el Síndrome de Burnout en maestros de primaria de unas instituciones educativas Estatales. Cuyo propósito fue reconocer el Burnout en docentes de nivel primario, fue un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal. Sus resultados fueron los siguientes el 93% de docentes no presentan el síndrome, pero si hay un grupo que la padece representado en un 7% y se ven afectados en varias dimensiones alto puntaje en agotamiento emocional 55%, 20% en despersonalización bajo puntaje y poco puntaje en realización personal un 98%. Concluyó que son una población vulnerable a padecer el síndrome.

Y para finalizar Arias (2013) en el artículo cuyo título fue “Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular”. Mostró lo siguiente el 93,7% presento un Burnout moderado, 6,3% severo, el 91,5% de la muestra de docentes mujeres tienen Burnout moderado y el 7,5% tiene un nivel severo del síndrome. En cuestión los maestros varones obtuvieron mejores puntajes en dimensión agotamiento emocional, despersonalización y baja puntuación en la dimensión realización personal.

En la presente investigación, en cuanto a las teorías relacionadas al tema consignamos la variable factores sociodemográficos, se han venido realizando diversas

investigaciones que buscan encontrar la relación entre esta variable y el Burnout (Roger y Abalo, 2014). Existiendo trabajos concluyentes y otras que discrepan en sus resultados el propósito de conocerlas son la base para demostrar la aparición del “Burnout”, ya que considera que tienen la capacidad de favorecer o no permitir su aparición. Algunos investigadores han encontrado diferencias significativas y en otros casos no.

El ser humano en relación con su entorno y la sociedad generan un nexo y es en la teoría organizacional en donde se señala que los factores sociodemográficos se constituyen en una causa que puede generar daño para su bienestar cuando se rompe el equilibrio entre este y su trabajo, y si sucediera lo contrario actúa como un amortiguador para la aparición del Burnout. (Maslach y Jackson, 1981). Lo cual tiene relación con lo afirmado por, Bedoya, Romaña y Mejia (2017) que coinciden que el Burnout está asociado a factores demográficos, laborales, personales entre otros.

La Edad es una variable muy estudiada y según Johson, Machowski, Holdsworth, Kern y Zapf (2017) los trabajadores con mayor edad están menos expuestos a desarrollar Síndrome Burnout, por lo contrario Patlán (2013) afirmó que las personas con menos edad presentan elevado agotamiento emocional, pero De vera García y Gabari (2019); Fiorilli, Gabaola, Pepe, Meylan, Curchod-Ruedi, Albanese y Doudin (2015) concluyeron que no hay asociación entre Burnout y edad.

Y con respecto a sexo, diversas investigaciones no han hallado diferencias significativas en su relación con el Burnout (Ranchal y Vaquero, 2008; Peralta y Moya, 2017), otros estudios demostraron que las mujeres tienden a desarrollar más Burnout (Muñoz, Martínez, Lázaro y Carranza. 2017; Bedoya, Vega, Severiche y Meza, 2017; Díaz y Gómez, 2016), lo cual lo relacionan con las responsabilidades laborales que se suman a sus responsabilidades dentro de su familia, el rol de la mujer dentro casa con muchas responsabilidades y la presión del entorno la sociedad podrían ser los detonantes para desarrollar el síndrome. En otras investigaciones hacen referencia a que son los hombres quienes desarrollan más Burnout (Mónico et al., 2017).

Con respecto al estado Civil, no existe un consenso de los investigadores y su relación con el Burnout, Díaz y Gómez (2016) refieren los solteros, son más proclives a desarrollar Burnout y expresarlo en sus tres dimensiones. Además, Silva, García, González y Ratto (2015) manifestaron que los divorciados son más proclives a sentirse realizados a nivel personal. No tener una relación en pareja se asocia con de agotamiento o cansancio emocional y baja realización personal (Aldrete, Gonzales, Preciado y Pando 2009)

La presencia de hijos sostiene así, Moriana y Herruzo (2004) disminuye la probabilidad de desarrollar Burnout. La presencia de hijos logra que los individuos muestren ser más resistentes a presentar Burnout, también lo señalo Illera (2006) ya que se basa en el supuesto que el ser padres, conlleva madurez y estabilidad, los que les da mayor capacidad de afrontar problemas y conflictos y para Olmedo, Santed, Jiménez y Castillo (2001) tener hijos puede conllevar a tener un bajo puntaje en realización personal. No hay estudios con resultados concluyentes entre una asociación significativa entre Burnout y presencia de hijos.

Según Repeti (1989), la familia como apoyo, amortigua los medios o circunstancias generadoras de estrés. La ausencia de factores protectores favorece el mismo. Así mismo Padilla, Gómez, Rodríguez, Dávila Avella, Caballero, Vives, Mora, Márquez, Prieto, Sandoval, Cotes y Hernández (2009) señalo que el tener personas y/o familia que dependan económicamente del trabajador es un componente amortiguador contra el Síndrome de Burnout.

Nivel de estudios influye en la despersonalización y reducción del éxito profesional, un bajo nivel de estudios se asocia con labores repetitivas, escasas oportunidades de ascenso o mejoras y exceso de carga de trabajo a eso se le suma la no autonomía en su desarrollo, convirtiéndose en predisponente para desarrollar el síndrome. Cruz y Puentes (2017) afirman lo contrario los niveles altos de Burnout están asociados a un mayor nivel de estudios, por las responsabilidades que esta conlleva y para Olmedo (2001) si hay un mayor nivel de estudios, también abra por ende un mejor control de las capacidades y/o habilidades, mejor soporte social y por lo tanto menos casos de Burnout. Para Moreno, Meda, Rodríguez, Palomera y Morales (2006), el nivel de estudios Licenciado está relacionado a esta dimensión, para otros investigadores el tener el grado de doctor acarrea muchas responsabilidades y lo haría propenso a desarrollarlo, no hay investigaciones concluyentes.

Como segunda variable tenemos a los factores laborales, que explica que Burnout aparece producto del estrés laboral, el cual es dañino para los individuos y la organización se desarrolla en ocupaciones que se dedican al trato continuo con personas: galenos, enfermeras, docentes, sociólogos, trabajadores sociales, proveedores, otros. Esta variable se sustenta en la teoría organizacional la cual hace referencia al grado de acoplamiento o no entre la persona, la organización donde trabaja y su entorno. A mayor desajuste, entre la persona y su centro laboral, grande es la posibilidad de desarrollar Burnout; Gil –

Monte (2005) refirió que la génesis del síndrome está en el ambiente de trabajo y no en el trabajador.

Los factores laborales se dimensionaron de la siguiente forma antigüedad laboral, horas laboradas semanales, condición del trabajo, satisfacción con su sueldo, cantidad de alumnos por aula. Hay consenso, el Burnout se da como respuesta a la presión en el trabajo, una práctica subjetiva que comprende sensaciones, comportamientos que conlleva daño para el trabajador y la institución que generalmente se presenta en las ocupaciones que están abocadas en brindar servicios y atención al público. Así mismo Franco (2010) concluye que el Burnout se da consecuencia de la tensión en el trabajo.

También se mencionó la condición del trabajo: la estabilidad laboral es el medio que amortigua la tendencia a desarrollar este síndrome, es decir los trabajadores nombrados desarrollan menos Burnout que los contratados, de igual manera para Arias y Gonzales (2009), los profesores nombrados presentan mayores niveles de Burnout que aquellos que trabajan por hora. La inestabilidad tanto en las condiciones de empleo como en la relación manifestada entre el empleado y la organización origina situaciones negativas tales como la reducción de plantilla, despidos o el empleo de contratos eventuales en favor de los contratos a tiempo completo (Piccoli y de Witte, 2015).

Otro elemento importante que influye sobre el desarrollo del Burnout es la Antigüedad laboral, Hemdan (2015) sostiene que los que tienen menos años trabajando presentaron altos niveles de Burnout en la dimensión despersonalización. Hay estudios no coincidentes como el de Suarez y Martin (2019) que refiere que los docentes que tienen más años trabajando, presentan mayor riesgo a presentar Burnout. Así mismo Esteras, Chorot y Sandín (2014), refieren que no hay una relación directa entre la presencia de Burnout y antigüedad laboral.

Con respecto a las horas laborales semanales, según Martínez, et al. (2007), el exceso de horas de trabajo en el docente incrementa su agotamiento emocional, disminuye la sensación de realización personal y manifiesta despersonalización. Es decir, el exceso de carga horaria tiene un efecto negativo en la salud de los docentes (Dirié y Pascual, 2012) y para Vidiella y Larraín (2015) la excesiva carga horaria es un desencadenante de Burnout.

Y para finalizar la satisfacción con su sueldo, es un factor protector frente al Burnout; para Vázquez, Esperón y González (2013) las condiciones de trabajo no satisfactorias, entre ellas la baja remuneración está asociada al Síndrome de Burnout, lo que coincide con los estudios de Colino y Pérez (2015).

Número de alumnos por aula según Udris, (citado en OIT, 1984) resalto que la sobrecarga laboral expone al trabajador a padecer Burnout y esta se presenta cuando el trabajador percibe que las requerimientos en sus labores superan sus capacidades y recursos para cumplir con sus responsabilidades teniendo como consecuencias resultados fallidos (Veloutsou y Panigyrakis, 2004). Un gran número de alumnos en aula genera tensión y afectara la salud del docente.

Para finalizar existen modelos y teorías que procuran describir el Síndrome de Burnout, teniendo mayor aceptación los siguientes investigadores Gil- Monte y Peiro (1999), señalaron a tres teorías para explicar el síndrome entre las cuales tenemos: sociocognitiva del yo, intercambio social y organizacional.

El Síndrome de Burnout es una patología muy investigada resultado del estrés laboral crónico (Gaxiola-Villa, 2014), que llega a afectar al individuo incluso en su calidad de vida porque no se desarrollan adecuadas estrategias de afrontamiento (Muñoz y Correa, 2012), otros investigadores hacen referencia a que tiene repercusiones tanto en la salud como en las organizaciones donde se desempeña el individuo (Bakker y Costa, 2014), algunos estudiosos destacan las consecuencias sociales y económicas de la misma (Maslach, 2017) y otros como Schaufeli y Salanova, (2014) lo catalogan como una manifestación tridimensional compuesta de fatiga o agotamiento , cinismo y/o indiferencia y falta de realización; y que cuando avanza el individuo percibe una sensación de vacío (Fernández, 2008). A lo que cabe agregar lo dicho por Zorzanelli, Vieira y Araujo (2016), implica un rechazo o aversión al trabajo, como producto de la pérdida de interés en la labor realizada. El Burnout puede extenderse a otras personas de nuestro entorno laboral (Kim, Youngs y Frank, 2017) y a otros entornos (Pines, Neal, Hammer y Icekson 2011).

Desde la perspectiva de la teoría organizacional, el apoyo social se constituye en una circunstancia que proporciona instrumentos valiosos para afrontar el estrés que se va a dar en la organización, haciendo que la persona no lo perciba como una amenaza o daño. (Gil-Monte y Peiró, 1999; Londoño et al., 2006).

Entre las teorías que sustenta el origen de este síndrome tenemos a la Teoría cognoscitiva del yo, la cual se basa en las ideas de Bandura, quien refiere que los conocimientos y saberes de las personas van a incidir en sus percepciones y actividades como ser, la autoconfianza, autoeficacia, autoconcepto, etc; es decir está vinculado a la mecánica psicológica personal.

Los conocimientos de los sujetos predominan en sus apreciaciones, en su nivel de seguridad y/o confianza en sus capacidades o habilidades para lograr propósitos y la simplicidad o complicación en conseguirlos. El conjunto de los sujetos que empiezan a laborar en ocupaciones de servicios se encuentra muy animada en asistir a los demás y con un sentir de desprendimiento a los demás, pero pueden surgir elementos de barrera como por ejemplo sobrecarga laboral por el incremento del número de alumnos por aula, que complican la obtención de propósitos, disminuyendo los afectos de autoeficacia y produciendo el Burnout, (Gil- Monte ,1999). Para los docentes creer en sus habilidades en su entorno laboral nos augura su óptimo desenvolvimiento que se pone en evidencia (conducta) en su quehacer educativo.

Los modelos explicativos son los siguientes Competencia Social de Harrison (1978), el Burnout entendido como afecto negativo orientado al trabajo, el modelo de Cherniss (1993), señala el concepto de autoeficacia bien afianzado y/ o cimentado disminuye la probabilidad de padecer el síndrome, Modelo de Edelwich y Brodsky (1980), los investigadores definen Síndrome de Burnout como una pérdida progresiva de ideas, motivación y pérdida de energía o entusiasmo, seguido del modelo de Etizon (1984) que señala que el síndrome se da paulatinamente hasta erupcionar de manera imprevista, no se conocen las causa directas y el modelo de Maslach y Leiter (1999) el multidimensional , hace referencia a que está constituido por tres dimensiones(cansancio emocional, despersonalización y realización personal) ,una estrechamente ligada a la otra.

El Burnout, perjudica la comodidad tanto física y psicológica de los maestros, e incide negativamente en los alumnos. (Marqués, Lima, y Lopes Da Silva, 2005). Y se caracteriza porque el maestro descuida su trabajo con los estudiantes, manifestándose en bajos rendimiento, aumento del ausentismo, incremento de descansos médicos, trato autoritario con los alumnos etc. (Manassero, García, Vásquez, Ferrer, Ramis y Gili, 2000), queda evidenciado que en la actividad profesional docente hay componentes que facilitan el Burnout (Benavides, Moreno, Garrosa, y González, 2002). Las investigaciones realizadas sobre el Burnout buscan explicar su origen exacto en los docentes y lo han asociado a innumerables factores entre los que destacan poco tiempo para elaborar sus trabajos y/o tareas, un número desmesurado de alumnos por aula, ausencia motivación en alumnos, excesiva burocracia administrativa y mal comportamiento de los alumnos en aula (Manassero, García, Torrens, Ramis, Vásquez y Ferrer, 2005). Señalo que los docentes que tienen entre dos y tres años de actividad

profesional son los que mostraron menores niveles de cansancio emocional. Por su parte los elementos sociodemográficos como la edad y el sexo, revelan la presencia de despersonalización, en los docentes varones y de más edad. (Marqués et al., 2005).

Este síndrome constituido por tres dimensiones básicas según Rodríguez, Guevara, y Viramontes, (2017) indicaron que la primera dimensión agotamiento o cansancio emocional estaba caracterizado por fatiga incrementada en el trabajo, falta de entusiasmo, enojo, paciencia disminuida, quejumbroso e impotencia de poder disfrutarlo. Los hallazgos de Longas, Chamarro, Riera y Cladellas (2012), señalaron que se presentó con mayor frecuencia en mujeres y coincidió con lo descrito por Martínez y Asitimbay (2015); es resultado de una exposición a constantes niveles de tensión que desbordan los límites del individuo y es un riesgo inminente para los docentes (De la Torre, 2007; García Carrasco, 2010; Marina, 2009). El manejarlo de forma correcta es una necesidad prioritaria y Farber (1984) destaca que hay diferencias significativas entre la edad y cansancio emocional pero en personas mayores de 44 años.

Como segunda dimensión tenemos la despersonalización o cinismo caracterizado por desesperanza acompañado de ira o enojo y poco deseo de laborar, suelen producirse conflictos en el trabajo por la irritabilidad que muestran, Arrivillaga (2007) señaló que quienes la padecen desarrollan posturas negativas, cínicas y comportamientos de indiferencia hacia el servicio, compañeros de labores, culpándolos de su situación. Y se presenta con mayor frecuencia en hombres (Gil-Monte, 2002a).

Y para finalizar tenemos la dimensión realización personal, los individuos se muestran faltos de ideales (no autorrealización) se distancia de su familia, amigos tiende a aislarse; para Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) los docentes perciben que no consiguen sus objetivos laborales y se evalúan negativamente. Asimismo, Gallardo-López et al., (2019) refiere que los docentes jóvenes presentan baja realización personal y Mónico et al., (2017) asevera que en los docentes de mayor edad aumenta la realización personal y disminuye el cansancio emocional y la despersonalización. Según Maslach (2003) el agotamiento emocional y la despersonalización son producto de la sobrecarga laboral y problemas personales.

Con respecto a los Niveles del Burnout tenemos (a) Leve que se caracteriza por agotamiento, en donde aparentemente no hay causas que lo generen de forma evidente, (b) Moderado evidenciándose en los individuos frialdad, desconfianza, etc., en su comportamiento manifestándose en sus diversos entornos (c) Extremo en donde el individuo se aísla, hay trastornos emocionales severos, ideas constante de muerte. Es el

grado máximo de Burnout y que trae consecuencias funestas tanto personales y organizacionales.

Tenemos que resaltar las consecuencias del síndrome las cuales incidirán en lo personal y en su entorno social. En cuanto a lo personal genera alteraciones a nivel de todo el organismo del ser humano y a nivel social los afectados son los familiares, amistades quienes perciben su enojo, impaciencia y soledad que vive.

Finalmente, el Burnout se va a dar progresivamente como reacción a diversos acontecimientos, de diferentes intensidades generando una tensión crónica laboral, diferente en cada persona (Manassero, 2000).

Así mismo en cuanto al problema general podemos enunciar ¿Cuál es la asociación de los factores sociodemográficos y laborales con el Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020? y con los siguientes problemas específicos ¿Cuál es la asociación de los factores sociodemográficos y laborales con agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020?

Cabe mencionar que la justificación teórica, se sustenta en teorías y modelos, siendo el Burnout un tema poco investigado en el área de educación siendo confundido con otras enfermedades de salud mental que presentan mucha similitud con otros constructos a pesar que diversas organizaciones relacionadas con la salud le han dado una clasificación específica.

A su vez la justificación práctica al ser identificado el Burnout y sus niveles nos permitirá evidenciar las necesidades y/o problemática de los docentes con respecto al síndrome y brindar datos valiosos, actualizados a la comunidad educativa de las diversas instituciones con el fin de que se elaboren, planteen y ejecuten estrategias destinadas a fomentar el crecimiento de mecanismos de afronte en los docentes para disminuir el riesgo de padecer Burnout., el cual está demostrado es más común por el tipo de profesión que ejerce el docente. También cuenta con una justificación metodológica, que busco cumplir con los objetivos trazados empleándose cuestionarios validados y con alta confiabilidad y por último tiene una justificación epistemológica cuyos resultados serán difundidos a la comunidad docente como nuevos alcances sobre Burnout, factores asociados (sociodemográficos, laborales) y su relación con la educación, información obtenida producto de la aplicación de manera rigurosa del método científico. Nos permitirá detectar y prevenir este síndrome y establecer estrategias para afrontarlo o

tratarlo dentro de las instituciones educativas y que se constituye en un síndrome con alto riesgo de ser padecido por la comunidad docente.

De igual modo, la hipótesis, considerada como la probable respuesta al problema que se está investigando. (Carrasco, 2005, p. 184), a continuación, tenemos a la hipótesis general de la investigación: Existe asociación de los factores sociodemográficos y laborales con el Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020. Mientras que como hipótesis específicas tenemos existe asociación de factores sociodemográficos y laborales con agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao. 2020.

Seguido del objetivo general que expresa "el propósito real del estudio en reciprocidad directa con la formulación del problema" (Arias, 2006, p. 45). de la presente investigación era: Determinar la asociación de los factores sociodemográficos y laborales con el Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao 2020; seguido de los objetivos específicos que "son las metas parciales, actividades a realizar en cada una de las etapas de la investigación para lograr el objetivo general (Giménez, 2008, p.33), señalamos determinar la asociación de los factores sociodemográficos y laborales con cansancio emocional, despersonalización y realización personal en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao 2020.

II. Método

El paradigma de la investigación fue positivista y Ricoy (2006) señaló que el “prototipo positivista se considera cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial, científico y tecnológico, lo cual permite verificar un supuesto por medios estadísticos. (p.14). Siendo el enfoque de la investigación cuantitativa y según Bernal (2006) se apoya en la evaluación de las cualidades de los fenómenos sociales: este procedimiento tiende a universalizar y normalizar conclusiones. (p.57). La investigación fue de tipo básico, indaga la cognición por el conocimiento mismo cuyo objetivo es ahondar sobre la realidad y se pretende construir con un saber científico y conseguir divulgaciones. Ander-Egg (1987), señala que permite incrementar los conocimientos teóricos para el desarrollo de una determinada ciencia. (p.68),

El diseño de investigación encuadro en un plan no experimental: corte transversal y correlacional. "el estudio no experimental o *expost-facto* es cualquier forma de análisis en la que resulta inviable manejar variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones". (Kerlinger, 1979, p. 116).

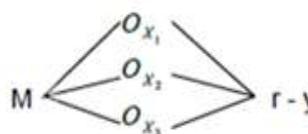
Dónde

M = Muestra

O_x = Factores sociodemográficos

O_y = Factores laborales

O_z = Síndrome de Burnout



El nivel de investigación fue descriptiva, explicativa y que contribuyen en la argumentación de un problema, sus elementos y como se manifiesta (Hernández Sampieri y otros, 1996, p.71)

Con respecto al método de investigación el procedimiento fue hipotético deductivo y se basa en afirmaciones que buscan rebatir o rechazar tales supuestos, infiriendo resultados que deben compararse con la realidad” (Bernal, 2006, p. 56). Según el alcance fue transversal, llamada también transeccional y Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que acopian información en un solo momento. (p.151).

2.2. Operacionalización de variables

Variable independiente 1: Factores sociodemográficos

Definición conceptual, particularidades de cada persona, modificables y no modificables que hacen que esta se interrelacione con la sociedad para Gil-Monte y Peiró (2009)

Definición operacional, la cual se encuentra dimensionada de la siguiente manera sexo, edad, estado civil, presencia de hijos, nivel de estudios.

Variable independiente 2: Factores laborales

Definición conceptual, particularidades de la persona en su avance laboral.

Definición operacional, se dimensionaron de la siguiente forma antigüedad laboral, horas laboradas semanales, condición del trabajo, satisfacción con su sueldo, número de alumnos por aula.

Variable dependiente: Síndrome de Burnout

Definición conceptual, es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y de un déficit de logros personales, es una reacción a la presión emocional. Calificado como una forma de estrés laboral, que ha tenido efectos desfavorables, y su génesis que procede de la interrelación entre asistente y usuario”. (Maslach, 2003, p.1),

Definición operacional, Es una entidad clínica dividida en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, provocado por el estrés de larga data en entorno laboral. Hallado usando el test MBI (Maslach Burnout Inventory). El diagnóstico de este trastorno se objetiva cuando la primera y segunda dimensión, están elevadas y la tercera en niveles bajos.

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1: Factores sociodemográficos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos por dimensión	Nº de ítems	Niveles y rangos
Sexo	Caracteres genéticos y morfológicos que diferencian a hombres y mujeres.	1	Nominal	Femenino Masculino	1	F=1 M=2
Edad	Años cumplidos	2	Nominal	< de 35 36 – 45 46 – 55 56 - 65	1	< de 35=1 36 – 45=2 46 – 55=3 56 – 65=4
Estado civil	Condición de un ciudadano, si vive con alguien, para determinar sus derechos y obligaciones, dentro de la sociedad	3	Nominal	Soltero Conviviente Casado Viudo Separado/ Divorciado	1	Soltero=1 Conv =2 Casado=3 Viudo=4 Sep./Divo=5
Presencia de hijos	Ciclo de vida de las personas	4	Nominal	Sin hijos Un hijo Dos hijos Tres hijos Más de tres hijos	1	Sin hijos =1 Un hijo=2 Dos hijos=3 Tres hijos=4 Más de tres hijos =5
Nivel de estudios	Grados de estudios	5	Ordinal	Bachiller Licenciatura Maestría Doctorado	1	Bachiller =1 Licenciatura=2 Maestría=3 Doctorado=4

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Factores laborales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos Por dimensión	Nº de ítems	Niveles y rangos
Antigüedad laboral	Duración del empleo o servicio prestado	6	Nominal	Menos de 1a 1-5 años 5- 10 años 11-20años 21 años más	1	Menos de 1a=1 1 a 5 años=2 5- 10 años=3 11-20años=4 21 años más=5
Horas laborales semanales	Jornada mínima de trabajo pedagógico semanal mensual del profesor.	7	Nominal	24 horas sem. 30 horas sem. 40 horas sem. Más de 40 horas	1	24 horas sem.=1 30 horas sem=2 40 horas sem=3 Más de 40 horas=5
Condición de trabajo	Estado del entorno laboral.		Nominal	Nombrado Contratado	1	Nombrado=1 Contratado=2
Satisfacción con su sueldo	Remuneración que se paga por horas trabajadas dentro de cualquier organización	9	Nominal	Si satisfecho No satisfecho	1	Si satisfecho=1 No satisfecho=2
Número De alumnos por aula	MINEDU, establece el número máximo de alumnos por aula es hasta 35 el número máximo	10	Nominal	30 alumnos 35 alumnos 40 alumnos 45 alumnos a mas	1	30 alumnos=1 35 alumnos=2 40 alumnos=3 45 alumnos a mas=4

Tabla 3

Operacionalización de la variable 1: Síndrome de Burnout

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala Y valores	Niveles y rangos por dimensión	Nº de ítems	Niveles Y rangos
Agotamiento emocional	Cansancio emocional. Agotamiento físico. Sentimientos y actitudes negativas hacia los demás.	1,8,13,120 2,3,14 6,16.	Escala Politómica de Likert con los siguientes niveles de respuesta: (1)Nunca (2) Algunas veces al año. (3)Algunas veces al mes.	Alto= 32 -45 Medio= 24-31 Bajo= 9-23	9	Bajo=22-51 Medio= 52 81 Alto = 82-110
Despersonalización	Respuestas hacia el trabajo que desempeña Sentimientos negativos hacia la propia competencia.	4,7,9,17,21 12,18,19	(4)Algunas veces a la semana. (5)Diariamente	Alto= 19-28 Medio= 13- 18 Bajo= 5- 12	8	
Realización personal	Trato interpersonal hacia los estudiantes y compañeros. Falta de preocupación por el problema de los otros. Autoconcepto	5 10,15 11,22		Alto= 25-40 Medio= 17-24 Bajo= 8- 16	5	

Nota: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (1981).

2.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo constituida por 1360 docentes de secundaria de diversas instituciones educativas del Callao. Siendo la población entendida como un grupo limitado o ilimitado de sujetos con particularidades usuales para los cuales serán generalizadas los resultados del estudio. (Arias, 2006, p.81).

La muestra del estudio estuvo constituida por 300 docentes que participaron voluntariamente en el estudio, Tamayo, y Tamayo (1997), sostiene que es la agrupación de sujetos que se obtiene de la población, con el fin de investigar un suceso estadístico” (p.38).

Tabla 4

Muestra docentes secundarias del Callao, 2020.

Institución Educativa	Docentes
I.E 5125	16
I.E 5130	18
I.E 5137	15
I.E 5149	35
I.E 5091	14
I.E 5051	06
I.E 5118	20
I.E 5147	08
I.E 5091	02
Liceo Naval	15
I.E San Antonio	65
I.E San Antonio Marianistas	20
I.E Trilce	15
I.E América	10
I.E Lawrence Kolberg	13
I.E Pamer	17
I.E Heroínas Toledo	04
I.E Santa Rosa	02
I.E Santísima Trinidad	05
Total	300

El muestreo fue no probabilístico, no se conoce la posibilidad de que cada docente sea elegido para la muestra. (Sánchez y Reyes, 2002, p.116) y es intencionado porque el número de individuos escogidos representan a la totalidad de la población en estudio. (Sánchez y Reyes, 2002, p.117).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Como técnica se usó la encuesta, la información es recolectada empleando instrucciones estandarizadas de manera que a cada sujeto se le hacen iguales preguntas de la misma forma. El propósito de la encuesta fue buscar un rasgo variado de la población. (Behar, 2008, p.62).

Los instrumentos elegidos en el procedimiento de recolección de datos para lograr las metas planteadas, fueron dos cuestionarios, el primero denominado factores sociodemográficos y laborales que consta de diez (10) ítems, para marcar una alternativa de acuerdo a su data sociodemográfica donde se conoce rango de edad, sexo, estado civil, presencia de vástagos, nivel de estudios y los factores laborales como antigüedad laboral, horas laborales semanales, condición de trabajo, satisfacción y número de alumnos por aula. El segundo cuestionario el de Maslach Burnout Inventory creado en 1981; contiene 22 ítems, con Escala Likert, que reúne tres dimensiones del burnout. Para dictaminar a los docentes con burnout, deberá tener un valor alto en el componente de Agotamiento Emocional (AE) y Despersonalización (DP), y bajo puntaje en Realización Personal (RP).

Tabla 5

Escalas y baremos de la variable Síndrome de Burnout

Nivel	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal	Variable
Bajo	(9-21)	(5-12)	(8-19)	(22-51)
Medio	(22-33)	(13-18)	(20-31)	(52-81)
Alto	(34-45)	(19-25)	(32-40)	(82-110)

Al instrumento de MBI se le realizó la validación de contenido: Prueba binomial y la validación por juicio de expertos, concluyendo que tienen pertinencia, relevancia y claridad. Los instrumentos fueron entregados a un grupo de Jueces Expertos, constituido por doctores en educación que estuvieron de acuerdo que ambos instrumentos de investigación son viables para su aplicación.

Tabla 6

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable 1,2 y 3

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctor	Violeta Cadenillas Alborno	Hay suficiencia y es aplicable
2	Doctor	Yolvi Javier Ocaña Fernández	Hay suficiencia y es aplicable
3	Doctor	José Mercedes Valqui Oxolon	Hay suficiencia y es aplicable
4	Doctor	Miguel Gerardo Inga Arias	Hay suficiencia y es aplicable
5	Doctor	Tafur Leonardo de Porto	Hay suficiencia y es aplicable

Nota: Certificado de validez (2019).

La confiabilidad del instrumento MBI se determinó al obtener los resultados de una prueba piloto a 20 docentes para Hernández et al. (2014) señalaron que es la dimensión que posee el instrumento al producir respuestas sólidas y con sentido. (p. 200). El Alfa de Crombach obtenido es de 0,819 que corresponde a muy alta confiabilidad basados en la interpretación dada por Ruiz (2002), señala que un coeficiente por encima de 0,80 se interpreta de una magnitud muy alta.

2.5 Procedimiento

Se empleó como herramienta un cuestionario con alta confiabilidad que nos permitió realizar la recolección de datos para realizar el tratamiento estadístico.

2.6 Métodos de análisis de datos

Para la estadística descriptiva se utilizó tablas y diagrama de barras, que nos permite mostrar la distribución de frecuencias, método muy utilizado para la organización y resumen de los datos ordenados (Monge, 2011, p. 174). Con respecto a la estadística inferencial se aplicó la Ji-Cuadrado (X^2), prueba no paramétrica, para datos de nivel nominal, ordinal o de variable cualitativa. Permite corroborar la significación de las diferencias o la asociación entre variables, mediante la confrontación de las frecuencias observadas (O) con las frecuencias teóricas o esperadas (E).

El valor de Ji-Cuadrado cuya expresión es la siguiente:

$$X^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Dónde:

O_{ij} : Frecuencias observadas en la fila i columna j

E_{ij} : Frecuencias esperadas en la fila i columna j

Hipótesis:

H_0 : No hay asociación entre las variables A|B (variables son independientes)

H_a : Si hay asociación entre las variables A|B (variables no son independientes)

Si $p < 0,05$ el resultado es significativo, refutamos la hipótesis nula de independencia.

Si $p > 0,05$ el resultado no es significativo, aprobamos la hipótesis nula de independencia y por lo tanto concluimos que ambas variables estudiadas son independientes, no existe una relación entre ellas.

El valor de 0,05 es una estimación de acuerdo al nivel de confianza del 95%.

2.7 Aspectos éticos

Los datos mostrados fueron recogidos de la respuesta de diferentes docentes de secundaria de las instituciones educativas del Callao 2020, los cuales fueron procesados sin alterar sus respuestas. Asimismo, cumplimos con los parámetros de los estudios cuantitativos que delimita la Universidad César Vallejo, respetando a cada uno de los autores de la información bibliográfica que detallamos en las referencias con sus datos de editorial.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo de los resultados de la variable Síndrome de Burnout

3.1.1 Niveles Síndrome de Burnout

Tabla 7

Niveles de la variable Síndrome de Burnout

Características	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	42	14%
Medio	123	41%
Alto	135	45%
Total	300	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

En la tabla 7 correspondiente a la variable Síndrome de Burnout, se observa los siguientes resultados: del total de 300 docentes encuestados, el 45% de los docentes presenta un nivel alto, y el 41% alcanza un nivel medio y el 14% obtiene un nivel bajo. Se puede concluir que existe una semejanza porcentual entre los porcentajes de niveles alto y medio.

3.1.2 Niveles de las dimensiones Síndrome de Burnout

Tabla 8

Niveles de las dimensiones variable Síndrome de Burnout

Nivel de la variable Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional		Despersonalización		Falta de realización personal	
	f_i	%	f_i	%	f_i	%
Bajo	61	20.3%	42	14%	32	10.7%
Medio	126	42%	116	38.7%	130	43.3%
Alto	113	37.7%	142	47.3%	138	46%
Total	300	100%	300	100%	300	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

De acuerdo a la tabla 8, las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout, se aprecia los siguientes niveles: en la dimensión agotamiento emocional el 20.3% obtiene el nivel bajo, el 42% un nivel medio y el 37.7% un nivel alto. En la dimensión despersonalización el 14% alcanza el nivel bajo, el 38.7% un nivel regular, y el 47.3% un nivel alto. Y en la dimensión falta de realización personal el 10.7% presenta un nivel bajo, el 43.3% un nivel medio. Y el 46% un nivel alto. Los resultados concluyen que las dimensiones despersonalización y falta de realización personal, presentan el porcentaje mayor en el nivel alto. Y la dimensión agotamiento emocional, alcanza el mayor porcentaje en el nivel medio.

3.2 Contrastacion de hipótesis

3.2.1 Prueba de hipótesis general

H₀: No existe asociación de los factores sociodemográficos y laborales con el Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020.

H_a: Existe asociación de los factores sociodemográficos y laborales con el Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020

Prueba estadística elegida: Chi cuadrado

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Tabla 9

Asociación de los factores sociodemográficos, laborales y el Síndrome de Burnout

Variabes	Chi-cuadrado de Pearson	Significación asintótica (bilateral)
Sexo	1,260 ^a	,533
Edad	34,932 ^a	,000
Estado civil	96,149 ^a	,000
Número de hijos	137,886 ^a	,000
Nivel de estudios	3,492 ^a	,745
Antigüedad laboral	32,093 ^a	,000
Horas laborales semanales	35,234 ^a	,000
Condición de trabajo	8,394 ^a	,015
Satisfacción con su sueldo	120,891 ^a	,000
Número de alumnos por aula	15,561 ^a	016

En la tabla 9, el Burnout se encuentra asociado a la edad, estado civil, número de hijos, antigüedad laboral, horas laborales, condición de trabajo, satisfacción con su sueldo, número de alumnos por aula tal como muestra al prueba de la independencia (Chi-cuadrado $\chi^2 = 34,932^a, 96,149^a, 137,886^a, 32,093^a, 35,234^a, 8,394^a, 120,891^a$ y $15,561^a$ respectivamente), además se muestra que el p value que es menor al nivel de significación asumido $p < 0.05$, frente a estas comparaciones se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula por lo que se establece que los factores sociodemográficos y laborales están asociadas al Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020

3.2.2 Prueba de primera hipótesis específica

H₀: No existe asociación de los factores sociodemográficos y laborales con agotamiento emocional en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020

H_a: Existe asociación de los factores sociodemográficos y laborales con agotamiento emocional en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020

Tabla 10

Asociación de los factores sociodemográficos, laborales y agotamiento emocional

Variabes	Chi-cuadrado de Pearson	Significación asintótica (bilateral)
Sexo	7,795 ^a	,020
Edad	17,783 ^a	,007
Estado civil	44,143 ^a	,000
Número de hijos	51,770 ^a	,000
Nivel de estudios	6,120 ^a	,410
Antigüedad laboral	27,193 ^a	,000
Horas laborales semanales	31,750 ^a	,000
Condición de trabajo	4,743 ^a	,093
Satisfacción con su sueldo	41,286 ^a	,000
Número de alumnos por aula	7,203 ^a	,302

En la tabla 10, la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout se encuentra asociado (o dependen) del sexo, edad, estado civil, número de hijos. antigüedad laboral, horas laborales semanales y satisfacción con su sueldo, tal como muestra al prueba de la independencia (Chi-cuadrado $\chi^2 = 7,795^a, 17,783^a, 44,143^a, 51,770^a, 27,193^a, 31,750^a, 4,743^a$, y $41,286^a$ respectivamente), además se muestra que el p value que es menor al nivel de significación asumido $p < 0.05$, frente a estas comparaciones se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula por lo que se establece que los factores sociodemográficos y laborales están asociadas a cansancio emocional en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020.

3.2.3. Prueba de segunda hipótesis específica

H₀: No existe asociación de los factores sociodemográficos y laborales con despersonalización en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020

H_a: Existe asociación de los factores sociodemográficos y laborales con despersonalización en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020

Tabla 11

Asociación de los factores sociodemográficos, laborales y despersonalización

Variabes	Chi-cuadrado de Pearson	Significación asintótica (bilateral)
Sexo	2,510a	,285
Edad	28,627a	,000
Estado civil	59,561a	,000
Número de hijos	90,230a	,000
Nivel de estudios	4,452a	,616
Antigüedad laboral	21,682a	,001
Horas laborales semanales	30,258a	,000
Condición de trabajo	6,297a	,043
Satisfacción con su sueldo	67,733a	,000
Número de alumnos por aula	16,427a	,012

En la tabla 11, la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout se encuentra asociado (o dependen) de edad, estado civil, número de hijos, antigüedad laboral, horas laborales, condición de trabajo, satisfacción con su sueldo y número de alumnos por aula, tal como muestra al prueba de la independencia (Chi-cuadrado $\chi^2 = 28,627a, 59,561a, 90,230a, 21,682a, 30,258a, 6,297a, 67,733a$ y $16,427a$ respectivamente), además se muestra que el p value que es menor al nivel de significación asumido $p < 0.05$, frente a estas comparaciones se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula por lo que se establece que los factores sociodemográficos y laborales están asociadas a despersonalización en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020.

3.2.4. Prueba de tercera hipótesis específica

H₀: No existe asociación de los factores sociodemográficos y laborales con realización personal en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020

H_a: Existe asociación de los factores sociodemográficos y laborales con realización personal en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020

Tabla 12

Asociación de los factores sociodemográficos, laborales y realización personal.

VARIABLES	Chi-cuadrado de Pearson	Significación asintótica (bilateral)
Sexo	1,604a	,448
Edad	23,517a	,001
Estado civil	78,629a	,000
Número de hijos	98,422a	,000
Nivel de estudios	10,561a	,103
Antigüedad laboral	16,554a	,011
Horas laborales semanales	19,569a	,003
Condición de trabajo	2,284a	,319
Satisfacción con su sueldo	81,734a	,000
Número de alumnos por aula	14,261a	027

En la tabla 12, la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout se encuentra asociado (o dependen) de edad, estado civil, número de hijos, antigüedad laboral, horas laborales, satisfacción con su sueldo y número de alumnos por aula, tal como muestra al prueba de la independencia ($\chi^2 = 23,517^a, 78,629^a, 98,422^a, 16,554^a, 19,569^a, 81,734^a, \text{ y } 14,261^a$ respectivamente), además se muestra que el p value que es menor al nivel de significación asumido $p < 0.05$, frente a estas comparaciones se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula por lo que se establece que los factores sociodemográficos y laborales están asociadas a falta de realización personal en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020.

IV. Discusión

En el presente trabajo se investigó la asociación entre los factores sociodemográficos y laborales con el Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao 2020. Los docentes investigados evidencian un nivel alto (45%) y nivel medio (41%) del síndrome el cual se presenta en profesionales que mantienen trato directo con personas y que lo afecta negativamente primero en su centro de trabajo y luego repercutirá en todos los aspectos de su vida, ya que debemos entender al ser humano como una unidad biopsicosocial; el Burnout comienza de manera gradual llegando a afectarlo física y mentalmente producto de la tensión laboral crónica, cabe señalar que los hallazgos de esta investigación se dieron en medio de un contexto que sorprendió al mundo la pandemia sanitaria por COVID 19, que ha provocado cambios en todos los aspectos incluido el emocional describir este contexto me permite explicar los hallazgos obtenidos; esta emergencia sanitaria ha generado cambios radicales en todos los sectores, no siendo ajeno el sector educación, viéndose los docentes obligados a cambiar sus salones de clase por aulas virtuales, uso de la tecnología y nuevas metodologías para enseñar a distancia y aplicar una enseñanza remota de emergencia para lo cual muchos no estaban preparados, invertir muchas horas en elaboración de clases, horarios extendidos de atención para resolver dudas de alumnos y padres de familia a través de sus teléfonos personales, la elaboración de informes como evidencia de su trabajo, presentación de notas producto de la evaluación de sus alumnos, la duda si continuaran trabajando en aquellos docentes cuya condición laboral es un contrato entre, el adaptarse a trabajar en casa entre otras genera un ambiente de “incertidumbre” que afecta al docente y explica la razón de niveles alto y medio del Síndrome de Burnout, cuyos resultados coinciden con la investigación realizada por Arias (2013), en donde los docentes en su mayoría presentaron Burnout (93,7%) en un nivel severo (91,5%), resultado que eleva una alerta ya que es un problema de salud pública y que trae consigo enfermedades físicas y mentales.

Con respecto a la medición de las dimensiones del síndrome se aprecia que los docentes presentan cansancio emocional en nivel medio (42%) seguido de un nivel alto (37.7%), lo cual evidencia que el 79.7% del total de los docentes estudiados presenta una o varias manifestaciones clínicas del síndrome como lo son la fatiga física y mental producto de entornos donde hay una alta exigencia siendo este el ámbito educativo, entornos donde los participantes requieren gran atención en este caso sus alumnos con características propias de su etapa de adolescencia, el obtener un puntaje alto expresa el

padecimiento implícito del mismo, continuamos con la dimensión despersonalización la cual obtuvo un nivel alto (47.3%) seguido de un nivel medio (38.7%) ,quienes presentaron mayor despersonalización fueron los varones lo que explicaría que al no ser tan expresivos como las mujeres hacen uso de estrategias que se manifiestan en indiferencia en su trato, estrategias de afrontamiento negativas frente al estrés que padece y son de evitación producto del desborde que presenta frente a la situación que vive mismo espacio casa, trabajo y espacio de descanso por ejemplo y para finalizar la última dimensión falta de realización personal en niveles alto (46%), los cual es indicativo de que los docentes a pesar de situación que experimenta mantienen sus anhelos, ideales, valoran su trabajo, este resultado a diferencia de los dos anteriores es inversamente proporcional refiriéndose que niveles bajos expresan que el docente se encontraría afectado en realización y/o logros personales en este caso los niveles bajos solo representan un 10.7% del total de docentes investigados y que el nivel alto es un buen indicativo de la necesidad de obtención de logros.

Los hallazgos encontrados son coincidentes con los estudios realizados por Calvete y Villa (1999) quienes refieren que la dimensión cansancio emocional es la que tiende a obtener puntajes altos en los docentes investigados lo cual se refleja en el trato con el alumno y en consecuencia en el aprendizaje del mismo, a lo que se suma lo afirmado por Gallardo- López et al., (2019) los docentes presentaron un nivel medio en agotamiento emocional (74%), el docente ya experimenta cansancio físico y fatiga mental, el docente mostrara un trato duro con el alumno y con el mismo. En relación a despersonalización los estudios de Vicente de Vera et al., (2019), son coincidentes con los resultados de esta investigación manifestando que surge porque el docente ya no tiene recursos para afrontar las tensiones cotidianas, evidencia indiferencia ante las personas de su entorno, se considera una forma inadecuada de evadir la situaciones que le generan tensión, debemos tenerlo en cuenta como un indicador que genera consecuencias negativas a las instituciones.

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados demuestran asociación de los factores sociodemográficos, laborales con el síndrome de Burnout encontrándose diferencias significativas en edad($p= 0,000$), estado civil ($p=0,000$), número de hijos($p=0,000$), antigüedad laboral($p=0,000$), horas laborales semanales($p=0,000$), condición de trabajo($p=0,0015$), satisfacción con su sueldo ($p=0,000$) y número de alumnos ($p=0,016$), los factores sociodemográficos y laborales influyen en el desarrollo del síndrome ya que las particularidades propias de cada docente

y el entorno educativo cada vez más exigente, complejo e incierto lo expone a situaciones estresantes permanentes en el tiempo y coincide con los estudios de Pinel(2019) que afirma que los factores sociodemográficos están asociados al síndrome, de igual forma Krueh Goebel y Carlotto (2019) consideran que dichos factores son predictores del Burnout. De igual forma mencionar a Roger y Abalo (2004) y Franco (2010) que destacan la importancia de estos factores en la aparición del desgaste profesional, generando solo consecuencias negativas para las instituciones a lo que se suma los aportes de Llorent y Ruiz (2016) quienes destacaron que la edad, estado civil, nivel de estudios inciden sobre la aparición del Burnout. En nuestro país los resultados son coincidentes con la investigación de Rodríguez y Sánchez (2018) que demostraron que si hay diferencias significativas entre el Burnout y la variables sociodemográficos a su vez los estudios de De Vera y Gabari (2019) hace referencia a que a más edad hay mayor proclividad a desarrollar el síndrome de estar quemado por el trabajo lo que coincide con esta investigación los docentes de 46 a 55 años presentan mayor Burnout, con respecto antigüedad laboral los docentes con 5 a 10 años de trabajo presentaron altos niveles de Burnout lo que coincide con la investigación de Gómez , Gonzales y San José (2010) que refiere que los docentes que tienen menos experiencia laboral, presentan mayor riesgo de padecerlo, relacionado a las expectativas que se tienen al ser novato y enfrentarse a una realidad diferente y que muchas veces no cumple con sus expectativas; las horas laborales semanales, un porcentaje significativo de profesores trabaja más de 40 horas lo que coincide con los estudios Vidiella y Larraín (2015),quienes señalan a la excesiva carga horaria como un desencadenante de Burnout. A su vez tenemos que tener en cuenta la condición de trabajo del docente, el 56% de los docentes investigados son nombrados siendo Arias y Gonzales (2009) hicieron referencia que los profesores de tiempo completo o con este tipo de condición de trabajo tienen mayor probabilidad de desarrollar el síndrome por las obligaciones y rutina que implica; la Satisfacción con su sueldo en su mayoría de los docentes expresa no estar satisfechos con su sueldo. (62.3%) la baja remuneración está asociada al síndrome de Burnout, lo que coincide con los estudios de Colino y Pérez (2015). Y por último tenemos número de alumnos por aula, los resultados reflejan que los docentes tienen de 35 a más alumnos por aula (39.9%); Moriana y Herruzo, (2004), señalan que un gran número de alumnos en aula genera tensión y afectara la salud del docente.

En relación a la primera hipótesis específica se encontró que si existe asociación entre los factores sociodemográficos y laborales con agotamiento emocional; se encontraron diferencias significativas, con sexo ($p=0.020$), edad ($p=0,007$), estado civil ($p=0,000$), número de hijos ($p=0,000$), antigüedad laboral ($p=0,000$), horas laborales ($p=0,000$), satisfacción con su sueldo ($p=0,000$); siendo las mujeres (50%), los licenciados (47.4%), los que tienen de 5 a 10 años de experiencia laboral (49.2%) los que presentaron un nivel medio seguido de niveles altos de agotamiento emocional entre los docentes con edades comprendidas entre los 46 a 55 años (46.5%), los que tienen hijos (59.4%) y los no satisfechos con su sueldo (48.7%), hay que destacar que esta dimensión es el primer indicador de la presencia de Burnout y es el que alcanza un mayor puntaje en diversos estudios a diferencia de las demás dimensiones y coincide con investigaciones a nivel internacional de Marengo y Avila (2016), Longas, et.al., (2012) quienes afirmaron que el agotamiento emocional está relacionado a factores como el sexo siendo las mujeres las que presentan con mayor frecuencia. El nivel de estudio licenciatura y el número de horas laborales semanales (más de 40 horas semanales), se ha indicado que estas variables tienen relación significativas con el agotamiento emocional según Moreno, Meda, Rodríguez, Palomera y Morales, 2006). Con respecto a la asociación con la edad coincide con lo afirmado por Farber (1984) quien encontró diferencias significativas de cansancio emocional en personas que tienen más de 44 años de edad; lo que pone en evidencia que los docentes carecen de los recursos para afrontar los retos que el entorno educativo le presenta. La presencia de agotamiento emocional de forma crónica conllevará a los docentes presentar despersonalización que es lo que preocupa ya que al verse afectado en dos dimensiones estaríamos hablando de la presencia inminente del síndrome de burnout.

En relación a la segunda hipótesis específica si existe asociación entre los factores sociodemográficos y laborales con despersonalización, se encontraron diferencias significativas en relación a edad ($p=0,285$), número de hijos ($p=0,000$), antigüedad laboral ($p=0,001$), horas laborales semanales ($p=0,000$), condición de trabajo ($p=0,043$), satisfacción con su sueldo ($p=0,000$), y número de alumnos ($p=0,012$); con respecto a la edad y su asociación con esta dimensión los docentes entre 56 a 65 años puntuaron niveles altos lo que estaría indicando que mayor cantidad de años trabajando como docente, la cotidianidad lo ha llevado a mostrarse indiferente a los requerimientos de las personas de su entorno y se refleja en la actitud que muestra con el estudiante y su entorno laboral,

también destaca las horas laborales semanales la cual alcanzó un nivel alto (64%) y Martínez (2007) afirma que el exceso de horas de trabajo se evidenciara en indiferencia, alejamiento, disminución de la empatía con el entorno siendo este el factor desencadenante del burnout según Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983).

En relación a la tercera hipótesis específica si existe asociación entre los factores sociodemográficos, laborales con falta de realización personal, se encontraron diferencias significativas con la edad ($p=,001$), estado civil ($p=,000$), presencia de hijos ($p=,000$), antigüedad laboral ($p=0,011$), horas laborales ($p=,000$), satisfacción con su sueldo, ($p=,000$), número de alumnos ($p=,000$). El ser docente es desafiante, difícil y hay factores que pueden mellar el brío en su quehacer educativo y es lo que se refleja en los hallazgos de la investigación relacionado básicamente con la edad encontrándose niveles bajos de falta de realización personal en los docentes entre los 56 a 65 años y esto directamente relacionado con antigüedad laboral (11 – 20 años), el número de horas trabajadas más de 40 horas a la semana, con sueldos que no cubren sus expectativas y le generan insatisfacción y el gran número de alumnos que tiene que manejar por aula hacen que refleje en cifras falta de realización personal en niveles bajos. Predominando los niveles altos que es un buen indicador de realización personal por ejemplo encontramos que los docentes casados investigados presentan niveles altos de realización personal y os que nos refiere Silva et al., (2015) que los casados son los más realizados, la presencia de hijos da como resultados niveles altos de falta de realización personal, lo que nos lleva a determinar que para muchos docentes la familia se considera un medio de realización personal en donde se percibe amado y reconocido por sus miembros. Los resultados obtenidos nos demuestran que existe en los docentes investigados la necesidad de cumplir objetivos y orgullo por la labor realizada.

La presencia de agotamiento emocional en nivel alto y medio, despersonalización en un nivel alto, demuestran la presencia del burnout en los docentes estudiados pero cabe resaltar que aún conservan sus anhelos e ideales de logro lo que se demuestra en los resultados altos en esta dimensión, pero no debemos olvidar aquel pequeño porcentaje de docentes que presentaron niveles bajo(relacionados con los bajos sueldos, tener más de 40 alumnos por aula, el ser nombrado ya que la rutina puede estar haciendo mella en su autoconcepto) los cuales deben tener apoyo y acompañamiento para revertir dicha situación esto es importante porque cuando las personas logran el equilibrio en lo personal y entorno laboral son más productivas desempeñando mejor su trabajo y esto se

evidenciara en todas sus esferas ya que hará uso de estrategias de afrontamiento positivas que le permitirán actuar o tomar decisiones con calma que lo beneficiará, ponderar la El identificar, profesión docente es una necesidad darles el reconocimiento que se merecen, proteger su salud mental como base para su desarrollo profesional y adaptarnos a los cambios forman parte de nuestro aprender, el crecer personal siempre vendrá acompañado de miedos, desconcierto, fracaso, rutina, fatiga, los docentes deben utilizar sus estrategias de afrontamiento y lograr el equilibrio que los lleve a la autorrealización. El identificar los factores desencadenantes asociados al Burnout nos permitirán implementar medidas de apoyo para asegurar el bienestar del docente y a su vez mejorar el proceso de aprendizaje de los educandos.

V.- Conclusiones

Primera

El Síndrome de Burnout se encuentra asociado (o dependen) de la edad, estado civil, número de hijos, antigüedad laboral, horas laborales semanales, condición de trabajo, satisfacción con su sueldo y números de alumnos por aula en los docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020; debido a la significación asumida $p < 0.05$.

Segunda

La dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout se encuentra asociado (o dependen) del sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad laboral, horas laborales semanales y satisfacción con su sueldo en los docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020; debido a la significación asumida $p < 0.05$.

Tercera

La dimensión despersonalización del síndrome de Burnout se encuentra asociado (o dependen) de la edad, estado civil, número de hijos, antigüedad laboral, horas laborales, condición de trabajo, satisfacción con su sueldo y número de alumnos en los docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020; debido a la significación asumida $p < 0.05$.

Cuarta

La dimensión falta de realización personal del Síndrome de Burnout se encuentra asociado (o dependen) de edad, estado civil, número de hijos, antigüedad laboral, horas laborales, satisfacción con su sueldo y número de alumnos por aula en los docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020; debido a la significación asumida $p < 0.05$.

VI. Recomendaciones

Primera

Desarrollar capacitaciones con los docentes brindando información (etiología, manifestaciones clínicas, Diagnóstico, consecuencias) del Burnout, sensibilizándolos a ellos y a los directivos con respecto a su existencia y cuanto los puede afectar en sus diferentes ámbitos.

Segunda

Desarrollar reuniones mensuales en donde se formen grupos de apoyo entre los docentes en donde se puedan expresar libremente y buscar soluciones a la problemática encontrada en su quehacer educativo, buscando de esta forma prevenir y controlar situaciones de tensión crónica que lo conduzcan al Burnout.

Tercera

Desarrollar talleres con los docentes sobre estrategias de afrontamiento que le permitan resolver situaciones conflictivas que no le generen despersonalización en el contacto del día a día con personas de su entorno.

Cuarta

Desarrollar talleres de autoconcepto /autoreconocimiento que le permitan afirmarse como persona y profesional fortaleciendo su autoconcepto, expresar sus capacidades, además se sugiere que a nivel de las instituciones se brinde reconocimiento al trabajo realizado

VII. Propuesta

Programa de implementación manejo de las emociones para prevenir el Burnout en docentes

7.1 Descripción

El programa tiene como objetivo fortalecer las competencias emocionales de los docentes. Asimismo, pretende que los docentes no solo aprendan a reconocer, manejar y controlar sus emociones, sino que también tengan la capacidad de distinguirla de las demás personas. Logrando así contribuir positivamente a su salud mental. Este objetivo se logrará a través de capacitaciones y talleres, que tienen como finalidad trabajar la importancia de una escucha activa, de la empatía, de cambios en la conducta/pensamiento y las técnicas de relajación, para que de esta manera puedan enfrentar su cotidianeidad cambiante, generadora de estrés, además les permitirá ejercer de forma adecuada herramientas sociales básicas en su interrelación en su ámbito escolar y personal.

7.2. Ventajas y desventajas

Con esta propuesta se tendría como ventaja: i) Mejorar el trabajo de los docentes. ii) Mejorar el trabajo en equipo de los docentes. iii) Disminuir el ausentismo laboral iv) reducir los conflictos v) Mejorar la comunicación de los docentes.vi) Mejorar las relaciones interpersonales en los docentes vii) Mejorar la salud mental de los docentes. viii) Mejorar la relación alumno- docente.

Desventajas podríamos mencionar: i) Obtención de apoyo y presupuesto para ejecutar el programa ii) Indiferencia por parte de los gestores de la importancia del manejo de las emociones para prevenir el burnout. ii) Pobre motivación y/o interés por parte de los docentes hacia el programa.

7.3. Justificación y explicación de la propuesta

El implementar esta propuesta en las escuelas secundarias es Importante ya que al tener docentes capaces de reconocer, manejar y controlar sus emociones, contribuimos a que puedan enfrentar las tensiones cotidianas de una manera más asertiva, ya que al haber adquirido herramientas de afronte, disminuirá la incidencia de docentes que lleguen a presentar síndrome de Burnout que afecta día a día a diversos grupos de personas y/o

profesionales a nivel mundial, y que viene repercutiendo siempre negativamente en su salud física y mental.

7.4. Planteamiento de actividades y recursos necesarios

Tabla 15

Actividades del Programa de implementación manejo de las emociones para prevenir el Burnout en docentes

Actividades	Recursos	Responsables
1.- Publicación del programa	Facebook de la I.E	Directores
2.- Convocatoria de los docentes	Facebook de la I.E	Directores
3.- Capacitación de los docentes	Psicólogos	Área de psicología
4.- Evaluación	Comité organizador	Área de psicología
5.- Clausura del ciclo de capacitaciones	Comité organizador	Directores

7.5. Cronograma de actividades

Tabla 16

Cronograma de actividades del Programa de implementación manejo de las emociones para prevenir el Burnout en docentes

Actividades	Trimestres del año 2021			
	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre
1,2	x			
3-4		x	x	
5-6				x

7.6. Evaluación y control

La evaluación y retroalimentación se realizará en el último trimestre, presentando los informes correspondientes a los gestores de las instituciones educativas.

Referencias

- Agudo, M. (2006). Burnout y engagement en profesores de primaria y secundaria. *Fòrum de recerca*, (12), 1-15. Recuperado de [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/78668/fòrum de recerca n° 12,2006-2007](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/78668/fòrum%20de%20recerca%20n%2012,2006-2007).
- Aldrete, M., González, J., Preciado, M., & Pando, M. (2009). Variables Sociodemográficas y el Síndrome de Burnout o de Quemarse en Profesores de Enseñanza. *Revista de Educación y Desarrollo*, 10, 33-40.
- Alonso, V. (2008). Guía metodológica para elaborar proyectos de investigación en Ciencias Políticas y Administración Pública. *Espacios Públicos*, 11(23), 226-247. [fecha de Consulta 29 de Julio de 2020]. ISSN: 1665-8140. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=676/67611217011>
- Amador, R., Rodríguez, C., Serrano, J., Olvera, J. A., y Martínez, S. (2014). Estrés y burnout en docentes de educación básica y superior. *Medicina Salud y Sociedad*, 4(2), 119- 141.
- Amigo, I., Asensio, E., Menéndez, I., Redondo, S., & Ledesma, J. A. (2014). Working in direct contact with the public as a predictor of burnout in the banking sector. *Psicothema*, 26(2), 222–226. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.282>.
- Ander, E. (1987). *Técnicas de investigación Social*. Madrid: Cincel.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme.
- Arias, L. (2011). Aportes de la psicología a la seguridad industrial y la salud ocupacional. *Revista de Psicología de Arequipa*, 1(2), 134-145.
- Arias, W., & Jiménez, N. (2013). *Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa*. *Educación*, 22(42), 53-76. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5291>
- Arias, L., Huamani, J., & Ceballos, K. (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), 72-91. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Arias F, González M. Estrés, agotamiento profesional (Burnout) y salud en profesores de acuerdo a su tipo de contrato. *Revista Ciencia Trabajo* 2009; 11(33):172-176.
- Arrivillaga, M. (2007). *Psicología de la salud: abordaje integral de la enfermedad crónica*. Bogotá: El Manual Moderno.
- Bakker, A., & Costa, P. (2014). El agotamiento crónico del trabajo y el funcionamiento diario: un análisis teórico. *Burnout Research*, 1 (3), 112-119. doi: 10.1016 / j.burn.2014.04.003
- Blazer, C. (2010). *Teacher Burnout. Information Capsule. Research Services, Miami-Dade County Public Schools*. Recuperado de <http://eric.ed.gov/?id=ED536515>
- Bedoya, A., Romaña, E., y Mejía, O. L. (2017). *Factores desencadenantes del síndrome de Burnout en los profesionales de salud (Doctoral dissertation)*.

- Bedoya, E., Vega, N., Severiche, C., & Meza, M. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación Universitaria*, 10 (6), 51-58. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062017000600006.
- Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom.
- Benavides, A., Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., & González, J. (2002). La evaluación específica del síndrome de Burnout en psicólogos: el "inventario de Burnout de psicólogos". *Clínica y Salud*, 13 (3), 257-283. [Fecha de consulta 5 de julio de 2020]. ISSN: 1130-5274. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1806/180618090002>.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson educación.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chirico, F. (2016). Modelos de estrés laboral para predecir el síndrome de burnout: una revisión. *Annali dell'Istituto Superiore di Sanità*, 52, 443-456. doi: 10.4415 / ANN_16_03_17
- Colino, N., & Pérez, P. (2015). El síndrome de burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(1), 27-41. Recuperado de <http://www.scielo.edu.uy/scielo>. pid=S1688-42212015000100004.
- Cumpa, F., & Chávez, P. (2015). *Síndrome de burnout en docentes del nivel primario de las II EE EE del distrito de Chiclayo. Agosto, 2015* (Tesis de pregrado). Universidad Privada Juan Mejía Baca, Chiclayo. Recuperado de http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/21/1/Fabiola_Cumpa_y_Pamela_Chavez.pdf
- Cruz, D. & Puentes, A. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Psicogente*, 20(38), 268-281. doi: 10.17081/psico.20.38.2548.
- De la Torre, C. (2007). El malestar docente: un fenómeno de relevancia internacional. *Docencia e Investigación: Revista de la Escuela Universitaria de Magisterio de Toledo*, 32 (17), 301-325.
- Díaz, F., & Gómez, A. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33 (1), 113-131. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>
- Dirié, C., & Pascual, L. (2012). Condiciones laborales de los docentes en la provincia de Buenos Aires: 2004-2010. *Espacios en Blanco. Revista de Educación*, 22(1), 221-260. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/eb/v22n1/v22n1a09.pdf>
- Fuentes, R., Ruiz, S., & Loya, C. (2014). Condiciones laborales de docentes de educación primaria IE
- Doménech, F., & Gómez, A. (2010). Barriers perceived by teachers at work, coping strategies, self-efficacy and burnout. *The Spanish journal of psychology*, 13(2), 637-654. <https://doi.org/10.1017/s1138741600002316>

- Espinoza, I., Tous, J., & Vigil, A. (2015). Efecto del Clima Psicosocial del Grupo y de la Personalidad en el Síndrome de Quemado en el Trabajo de los docentes. *Anales de Psicología*, 31(2), 651-657. doi: 10.6018/analesps.31.2.174371.
- Esteras, J., Chorot, P., & Sandín, B. (2014). Predicción del burnout en los docentes: Papel de los factores organizacionales, personales y sociodemográficos. *Journal of Psychopathology and Clinical Psychology*, 19(2), 79-92. doi:https://doi.org/10.5944/rppc.vol.19.num.2.2014.13059
- Farber, B. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *The Journal of Educational Research*, 77(6), 325–331. https://doi.org/10.1080/00220671.1984.10885550
- Fernández, M. (2008). Burnout, autoeficacia y estrés en maestros Peruanos: Tres estudios fácticos. *Ciencia y Trabajo*, 10(30), 120-125.
- Fiorilli, C., Gabola, P., Pepe, A., Meylan, N., Curchod-Ruedi, D., Albanese, O., & Doudin, P. (2015). The effect of teachers' emotional intensity and social support on burnout syndrome. A comparison between Italy and Switzerland. *European Review of Applied Psychology / Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 65(6), 275–283. https://doi.org/10.1016/j.erap.2015.10.003
- Franco, C. (2010). Intervención sobre los niveles de burnout y resiliencia en docentes de educación secundaria a través de un programa de conciencia plena (mindfulness). *Revista Complutense de Educación*, 21(2), 271-288.
- Gallardo, J., López, F., & Gallardo, P. (2019). Analysis of burnout syndrome in teachers of preschool, middle school and high school for prevention and treatment. *Revista Electronica Educare*, 23(2). https://doi.org/10.15359/ree.23-2.17
- García, M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182. https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001
- García, J. (2010). Malestar y riesgos en el escenario educativo. *Cuadernos de Pedagogía*, 406, 56-58.
- Gaxiola, E. (2014). Bienestar psicológico y desgaste profesional [DP] en amas de casa docentes universitarias. *Journal of behavior, health & social issues*, 6(1), 79-88. https://doi.org/10.5460/jbhsi.v6.1.47605
- Gil, P., & Peiró, J. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11 (3), 679-689.
- Gil, P., & Peiró, J. (1999) Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15 (2), 261-268. [Fecha de consulta 27 de julio de 2020]. ISSN: 0212-9728. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=167/16715210
- Gil, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid, España: Pirámide
- Gil, P. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública de México*, 44(1), 33-40. Recuperado en 26 de julio de 2020, de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342002000100005&lng=es&tlng=es.

- Golembiewski, R., Scherb, K., & Boudreau, R. (2017). *Burnout In cross-National Settings: Generic And Model-specific Perspectives*.
- Gray, C., Wilcox, G., & Nordstokke, D. (2017). Teacher mental health, school climate, inclusive education and student learning: A review. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 58(3), 203–210. <https://doi.org/10.1037/cap0000117>.
- Hemdan, A. (2015). Burnout and work stress among disability centers staff in Oman. *International journal of special education*, 30, 25-36.
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México, D.F., Mc Graw Hill.
- Huacani, A. (2019). *Síndrome de burnout en los docentes de la institución educativa de la gran unidad escolar las mercedes de la ciudad de Juliaca*.(Tesis de pregrado).Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Illera, C. (2006). Burnout en profesores de primaria: personalidad y sintomatología. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 21(1-2), 71-87.
- Johson, S., Machowski, S., Holdsworth, L., Kern, M., & Zapf, D. (2017). Age, emotion regulation strategies, burnout, and engagement in the service sector: Advantages of older workers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(3), 205-216. doi: 10.1016/j.rpto.2017.09.001.
- Kim, J., Youngs, P., & Frank, K. (2017). Contagio por agotamiento: ¿se debe a las redes sociales de los primeros profesores o a la exposición de la organización? *Enseñanza y formación del profesorado*, 66, 250—260. doi: 10.1016 / j.tate.2017.04. 017.
- Kerlinger, F. (1996). *Investigación del Comportamiento*.(2da ed.). México DF: Ed. Mc Graw Hill. Segunda edición.
- Kruel,D., & Carlotto, M.(2019). Preditores sociodemográficos, laborais e psicossociais da Síndrome de Burnout em docentes de educação a distância. *Avances en psicología Latinoamericana*, 37(2), 295. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.6886>
- Londoño,N., Henao,G.,Puerta,I., Posada,S.,Arango,D.,& Aguirre,D. (2006). Propiedades psicométricas y validación de la escala de estrategias de afrontamiento modificadas (EEC-M) en una muestra colombiana. *Universitas Psychologica*, 5 (2), 327-349. [Fecha de consulta 26 de julio de 2020]. ISSN: 1657-9267. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=647/64750210>
- Longas, J., Chamarro, A., Riera, J. & Cladellas, R. (2012). La incidencia del contexto interno docente en la aparición del síndrome del quemado por el trabajo en profesionales de la enseñanza. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(2), 107–118. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622012000200004

- Llorent, J., & Ruiz, I., (2016). El Burnout y las variables sociodemográficas en los profesionales de la educación que trabajan con personas con discapacidad en Córdoba (España). *Ciência & Saúde Coletiva*, 21 (10), 3287-3295. [Fecha de consulta 23 de julio de 2020]. ISSN: 1413-8123. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=630/63047756031>
- Manassero, M., García, E., Vázquez, A., Ferrer, V., Ramis, C., & Gili, M. (2000). Análisis causal del burnout en la enseñanza. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2) 173-195
- Manassero, M., García, E., Torrens, G., Ramis, C., Vázquez, A., & Ferrer, V. A. (2005). Burnout en la enseñanza: Aspectos atribucionales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (1-2), 89-105. [Fecha de Consulta 5 de Julio de 2020]. ISSN: 1576-5962. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231317039006>
- Marengo, A., & Ávila, J. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psicología. Avances de la disciplina*, 10 (1), 91-100. [Fecha de consulta 6 de julio de 2020]. ISSN: 1900-2386. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2972/297245905009>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maslach, C., & Leiter, M. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry : official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C. (2017). Encontrar soluciones al problema del agotamiento. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69, 143-152. pid=S1688-42212015000100006 <https://doi.org/10.1037/cpb0000090>
- Marina, J. (2009). *El malestar docente. Educadores*, 231, 62-63.
- Marqués, A., Lima, M., & Lopes, A. (2005). Fuentes de estrés, burnout y estrategias de afrontamiento en profesores portugueses. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (1-2), 125-143. [Fecha de Consulta 5 de Julio de 2020]. ISSN: 1576-5962. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231317039008>
- Martínez, T. (2007). *El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional*. (Tesis de doctorado). Universidad de Barcelona, España. <http://hdl.handle.net/10803/5048>
- Martínez, J. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *Revista de Psicología del Trabajo y de las*

- Organizaciones*, 31 (1), 1-9. [Fecha de consulta 26 de julio de 2020]. ISSN: 1576-5962. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231337099001>
- Mónico, P., Pérez, S. M., Areces, D., Rodríguez, C. & García, T. (2017). Afrontamiento de Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE) y burnout en el profesorado. *Revista de Psicología y Educación*, 12(1), 35-54.
- Moreno, B., Gálvez, M., Garrosa, E. & Mingote, J. (2006). Nuevos planteamientos en la evaluación del burnout. La evaluación específica del desgaste profesional médico. *Atención Primaria*, 38, 544-549.
- Moreno, B., Meda, R., Rodríguez, A., Palomera, A., & Morales, M. (2006). El síndrome de burnout en una muestra de psicólogos mexicanos: prevalencia y factores sociodemográficos asociados. *Psicología y Salud*, 16(1), 5-13.
- Moriana, J., & Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 4 (3), 597-621. [Fecha de Consulta 4 de Julio de 2020]. ISSN: 1697-2600. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337/33740309>
- Muñoz, C., & Correa, C. (2012). Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 3(2), 226-242. Recuperado de <https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/RCCS/article/view/887>
- Muñoz, J., del Amor Martínez, N., Lázaro, M., Carranza, A., & Martínez, M. (2017). Análisis de impacto de la crisis económica sobre el síndrome de Burnout y resiliencia en el personal de enfermería. *Enfermería Global*, 16(2), 315-335. <https://doi.org/10.6018/eglobal.16.2.239681>.
- Nieto, J. (2006). *Cómo evitar o superar el estrés docente*. Madrid: Editorial CSS.
- O'Brien, J. (2010). *Structural empowerment, psychological empowerment and burnout in registered staff nurses working in outpatient dialysis centers* (Doctoral dissertation, Rutgers University Graduate School-Newark).
- Olmedo, M., Santed, M., Jiménez, R. & Gómez, M.(2001). El síndrome de burnout: variables laborales, personales y psicopatológicas asociadas. *Psiquis*, 22(3), 117-129.
- OMS (2011). *International Classification of Diseases ICD10*. Obtenido de <http://www.who.int/classifications/icd/en>
- Otero, J., Villardefrancos, E., Castro, C., & Santiago, M. (2014). Stress, positive personal variables and burnout: A path analytic approach. *European Journal of Education and Psychology*, 7, 95-106.
- Padilla, A., Gómez, C., Rodríguez, V., Dávila, M., Avella, C., Caballero, A., Vives, N., Mora, L., Márquez, G., Prieto, Y., Sandoval, N., Cotes, Z., & Hernández, S. (2009). Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia). *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 38(1), 50-65. Retrieved July 29, 2020, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502009000100005&lng=en&tlng=es.

- Patlán, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 445-455. doi: 10.1016/j.estger.2013.11.010.
- Peralta, C., & Moya, T. (2017). Síndrome de Burnout en estudiantes de Odontología. *Dominio de las Ciencias*, 3(1), 432-442. doi:http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.1.432-442
- Piccoli, B. & De Witte, H. (2015). Job insecurity and emotional exhaustion: Testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity. *Work & Stress*. 29. 1-18. 10.1080/02678373.2015.1075624.
- Pinel, C., Pérez, M., & Carrión, J. (2019). Investigación sobre el burnout en docentes españoles: una revisión sobre factores asociados e instrumentos de evaluación. *Bordón. Revista de Pedagogía*, 71(1), 115-131. doi:http://dx.doi.org/10.13042/Bordon.2019.62122
- Pines, A., Neal, M., Hammer, L. & Icekson, T. (2011). *El agotamiento del trabajo y el agotamiento de la pareja en parejas con doble remuneración en la generación intercalada*. *Social Psychology Quarterly*, 74, 361-386. doi: 10.1177 / 0190272511422452
- Ranchal, A., & Vaquero, M. (2008). Burnout, variables fisiológicas y antropométricas: un estudio en el profesorado. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 54(210), 47-55. Recuperado en 29 de julio de 2020, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2008000100007&lng=es&tlng=es.
- Repetti, R. (1987). Individual and common components of the social environment at work and psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 52 (4), 710-20 . <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.4.710>
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação*, 31 (1), 11-22
- Rodríguez, E. & Sánchez, M. (2018). Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en docentes de una universidad privada de Lima. *Revista de Investigación Educativa*, 36(2), 401-419. <http://dx.doi.org/10.6018/rie.36.2.282661>
- Rodríguez, J., Guevara , A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. Recuperado em 05 de julho de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045&lng=pt&tlng=es.
- Roger, M. & Abalo, J. (2014). Burnout y variables personales moduladoras en enfermeros que trabajan en hospitales oncológicos. *Psicología y salud*, 14(1), 67-78.
- Ruiz, A. & Guerrero, E. (2017). Afectaciones Psicológicas en Personal de Primera Respuesta: ¿Trastorno por Estrés Postraumático o Estrés Traumático Secundario? *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 28 (2), 252-265. [Fecha de Consulta 5 de Julio de 2020]. ISSN: 1946-2026. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2332/233256001001>.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2002) *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria.

- Schaufeli, W. & Salanova, M. (2014). Burnout, boredom and engagement at the workplace. *An Introduction to Contemporary Work Psychology*. 293-320.
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029–1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
- Silva, M., García, R., González, M., & Ratto, A. (2015). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo y variables sociodemográficas en un grupo de maestras de Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(1), 55-62. Recuperado de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&
- Suárez, M., & Martín, J. (2019). *Influencia del perfil sociodemográfico del profesor universitario sobre la inteligencia emocional y el burnout*. *Educación XXI*, 22(2). <https://doi.org/10.5944/educxx1.22514>
- Swider, B. & Zimmerman, R. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487-506.
- Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. México: Editorial Limusa.
- Tacca, D., & Tacca, A. (2019). Síndrome de Burnout y resiliencia en profesores peruanos. *Revista de Investigación Psicológica*, (22), 11-30. Recuperado en 23 de julio de 2020, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322019000200003&lng=es&tlng=es.
- Tenti, E. (2007) Consideraciones sociológicas sobre profesionalización docente. *Educação & Sociedade*, 28 (99), 335-353. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302007000200003>.
- Udris, M. (1984). Profesión docente y estrés laboral. Una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39(3). Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf>
- Vallenas, F. (2016). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista, 2015*. (Tesis de doctorado). Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú.
- Vázquez, C., Esperón, R., & González, M. (2013). Síndrome de Burnout en cuidadores de adultos mayores que trabajan en casas de asistencia social. *Revista de Investigación Clínica*, 65(6); 510-514.
- Veloutsou, C. y Panigyrakis, G. (2004). Consumer brand manager' job stress, job satisfaction, perceived performance and intention to leave. *Journal of Marketing Management*, 20, 105-131.
- Vidiella, J., & Larrain, V. (2015). El papel de las condiciones de trabajo en la construcción de la identidad docente: Corporalidades, afectos y saberes. *Revista mexicana de investigación educativa*, 20(67), 1281-1310. Recuperado en 05 de julio de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662015000400013&lng=es&tlng=es.

- Vicente, M., & Gabari, M. (2019). Niveles de burnout en docentes de secundaria: un estudio descriptivo analítico. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 2(1), 455-464. doi:<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v2.1485>
- Zorrilla, A. (2017). *Estrés en la profesión docente: estudio de su relación con variables laborales y de contexto*. (Tesis Doctoral Inédita). Universidad de Sevilla, Sevilla. <https://idus.us.es/handle/11441/65269#.XvRW0gQBIUw.mendeley>
- Zamora, W., Cobos, D. & López, F. (2017). Condiciones sociales y salud laboral del profesorado nicaragüense de secundaria. *Revista de Pedagogía*, 38(103), 192- 208. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/659/65954978010.pdf>
- Zorzanelli, R., Vieira, I., & Russo, J. (2016). Diversos nomes para o cansaço: categorias emergentes e sua relação com o mundo do trabalho. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 20(56), 77-88. <https://doi.org/10.1590/1807-57622015.0240>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
General:	General:	General:	Variable 1: Factores sociodemográficos				
<p>¿Cuál es la asociación de los factores sociodemográficos y laborales con el Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la asociación de los factores sociodemográficos y laborales con agotamiento emocional en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la asociación de los factores sociodemográficos y laborales con la despersonalización en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020?</p>	<p>Determinar la asociación de los factores sociodemográficos y laborales con el Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la asociación de los factores sociodemográficos y laborales con agotamiento emocional en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la asociación de los factores sociodemográficos y laborales con despersonalización en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020</p>	<p>Existe asociación de los factores sociodemográficos y laborales con el Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas del Callao, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe asociación de los factores sociodemográficos y laborales con agotamiento emocional en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020.</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe asociación de los factores sociodemográficos y laborales con despersonalización en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			1.- Sexo	Caracteres genéticos y morfológicos que Diferencian a los hombres y a las mujeres.	1	Nominal	Femenino Masculino
			2.-Edad	Años cumplidos	2	Razón	< de 35 36 – 45 46 – 55 56 – 65
			3.-Estado civil	Condición de un ciudadano, si vive con alguien, para determinar sus derechos y obligaciones, dentro de la sociedad	3	Nominal	Soltero Conviviente Casado Viudo Separado Divorciado
			4.-Presencia de hijos	Ciclo de vida de las personas	4	Nominal	Sin hijos Un hijo Dos hijos Tres hijos Más de tres hijos

<p>Problema específico 3 ¿Cuál es la asociación de los factores sociodemográficos y laborales con realización personal en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020?</p>	<p>Objetivo específico 3 Determinar la asociación de los factores sociodemográficos y laborales con realización personal en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020.</p>	<p>Hipótesis específica 3 Existe asociación de los factores sociodemográficos y laborales con realización personal en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020.</p>	5.-Nivel de estudios	Grados de estudios	5	Nominal	Bachiller Licenciatura Maestría Doctorado
			Variable 2: Factores laborales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			1.-Antigüedad laboral	Duración del empleo o servicio prestado	6	Nominal	Menos de 1 año < 5 años 5- 10 años 11-20años 21 años mas
			2.-Horas laborales semanales	La jornada mínima de trabajo pedagógico semanal mensual del profesorado del Área de la Docencia,	7	Nominal	24 horas semanales 30 horas semanales 40horas semanales Más de 40 horas semanales
			3.- Condición de trabajo	Estado del entorno laboral	8	Nominal	Nombrado Contratado
4.- Satisfacción con su sueldo	Es la remuneración colectiva que se paga por horas trabajadas dentro de cualquier organización	9	Nominal	Si satisfecho No satisfecho			

			5.- Número De alumnos por aula	30 alumnos por aula con el objetivo de asegurarles un ambiente que favorezca la concentración y aprendizaje.	10	Nominal	30 alumnos 35 alumnos 40 alumnos 45 alumnos a mas
Variable 3: síndrome de Burnout							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			1.- Agotamiento emocional	Cansancio emocional. Agotamiento físico. Sentimientos y actitudes negativas hacia los demás.	1,8,13,1 20. 2,3,14. 6,16.	LIKert (1) Nunca (2) Algunas veces al año. (3) Algunas veces al mes. (4) Algunas veces a la semana (5) Diariamente	Alto= 32 -45 Medio= 24-31 Bajo= 9-23 ALTO= 19 -28 MEDIO=13 - 18 BAJO= 5 - 12 ALTO= 25 - 40 MEDIO= 17 -24 BAJO = 8 - 16
			2.- Despersonalización	Respuestas hacia el trabajo que desempeña Sentimientos negativos hacia la propia competencia.	4,7,9,17, 21 12,18,19		
			3.-Falta de realización personal	Trato interpersonal hacia los estudiantes y compañeros. Falta de preocupación por el problema de los otros. Autoconcepto	5 10,15 11,22		

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de las Variables

Primera Variable: Factores sociodemográficos

Dimensiones	Indicadores	Escala	Niveles
Sexo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Femenino. ▪ Masculino. 	Nominal	F= 1 M= 2
Edad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ < de 35 ▪ 36 -45. ▪ 46 -55. ▪ 56 -65. 	Razón	< 35=1 36-45 =2 46-55=3 56-65=4
Estado Civil	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soltero. ▪ Conviviente. ▪ Casado. ▪ Viudo. ▪ Separado / Divorciado. 	Nominal	S=1 CON=2 C=3 V=4 D=5
Presencia de Hijos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sin hijos. ▪ Un hijo. ▪ Dos hijos. ▪ Tres hijos. ▪ Más de tres hijos. 	Nominal	SIN HIJOS=1 UN HIJO=2 DOS HIJOS=3 TRES HIJOS=4 MAS DE TRES HIJOS=5
Nivel de estudios	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bachiller. ▪ Licenciatura. ▪ Maestría. ▪ Doctorado. 	Nominal	B=1 L=2 M=3 D=4

Segunda Variable: Factores Laborales

Dimensiones	indicadores	Escala	Niveles
Antigüedad laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menos de 1 año. ▪ < 5 años. ▪ 5 – 10 años. ▪ 11 – 20 años. ▪ 21 años a más. 	Nominal	MENOS DE 1 AÑO=1 < 5 AÑOS=2 5-10 AÑOS=3 11-20 AÑOS=4 21 AÑOS A MAS=5
Horas laborales semanales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 25 horas semanales. ▪ 30 horas semanales ▪ 40 horas semanales ▪ Más de 45 horas semanales. 	Nominal	25 HORAS SEMANALES=1 30 HORAS SEMANALES=2 4° HORAS SEMANALES=3 MAS DE 45 HORAS SEMANALES=4
Condición de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombrado. ▪ Contratado. 	Nominal	N=1 C=2
Satisfacción con su sueldo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Si satisfecho. ▪ No satisfecho. 	Nominal	SI SATISFECHO=1 NO SATISFECHO=2
Número de alumnos por aula	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 20 alumnos. ▪ 30 alumnos ▪ 40 alumnos a más. 	Nominal	20 ALUMNOS= 1 30 ALUMNOS= 2 40 ALUMNOS A MAS= 3

Tercera Variable: Síndrome de burnout

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles y rangos
Agotamiento Emocional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agotamiento emocional. ▪ Sentimientos de desesperanza y desinterés. ▪ Agotamiento físico. ▪ Actitudes negativas hacia el trabajo. 	1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. 2.- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío. 3.- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. 6.-Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa. 8.- Siento que mi trabajo me está desgastando. 13.- Me siento frustrado en mi trabajo, 14.- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. 16.- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa. 20.- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	Nunca = 1 Algunas veces al año. =2 Algunas veces al mes. =3 Algunas veces a la semana =4 Diariamente =5	Alto= 32 -45 Medio= 24-31 Bajo= 9-23
Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respuesta negativa hacia uno mismo. ▪ Trato impersonal. ▪ Actitudes negativas con los demás. ▪ Falta de preocupación por los demás. 	5.- Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales. 10.- Siento que me he hecho más duro con la gente. 11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. 15.- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos. 22.-Me parece que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas	Nunca = 1 Algunas veces al año. =2 Algunas veces al mes. =3 Algunas veces a la semana =4 Diariamente =5	ALTO= 19 -28 MEDIO=13 - 18 BAJO= 5 - 12
Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auto concepto. ▪ Respuesta negativa al trabajo. ▪ Sentimientos de escasa competencia profesional. 	4.- Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos. 7.- Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos. 9.- Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo. 12.- Me siento con mucha energía en mi trabajo. 17.- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos. 18.- Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos. 19.- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. 21.- Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	Nunca = 1 Algunas veces al año. =2 Algunas veces al mes. =3 Algunas veces a la semana =4 Diariamente =5	ALTO= 25 - 40 MEDIO= 17 -24 BAJO = 8 - 16

Anexo 3 Cuestionario sociodemográfico y laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO Y LABORAL

INTRODUCCIÓN: El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre el Síndrome de Burnout en los docentes de instituciones educativas del Callao. Se le solicita responder las siguientes preguntas con veracidad. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

INSTRUCCIONES: A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado.

I. DATOS GENERALES

1. Sexo:

- a) Femenino
- b) Masculino

2. Edad:

- a) < de 35.
- b) 36 -45.
- c) 46 -55.
- d) 56 -65.

3. Estado civil:

- a) Soltero.
- b) Conviviente.
- c) Casado.
- d) Viudo.
- e) Separado / Divorciado.

4. Presencia de hijos:

- a) Sin hijos.
- b) Un hijo.
- c) Dos hijos.
- d) Tres hijos.
- e) Más de tres hijos.

5. Nivel de Estudios

- f) Bachiller.
- g) Licenciatura.
- h) Maestría.
- i) Doctorado

6. Antigüedad Laboral:

- a) < 5 años.
- b) 5 – 10 años.
- c) 11 – 20 años.
- d) 21 años a más.

7. Horas laborales semanales

- a) 24 horas semanales.
- b) 30 horas semanales.
- c) 40 horas semanales
- d) Más de 40 horas semanales.

8. Condición de trabajo

- a) Nombrada.
- b) Contratada.

9. Satisfacción con su sueldo :

- a) Si satisfecho.
- b) No satisfecho.

10. Número de alumnos por aula:

- a) 30 alumnos.
- b) 35 alumnos.
- c) 40 alumnos
- d) 45 alumnos a más.

Anexo 4 Cuestionario de Maslach Burnout Inventory



CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY

Estimado(a) docente, este cuestionario tiene como objetivo conocer acerca de los sentimientos relacionados al trabajo. Por favor, lea cada declaración cuidadosamente y decida si usted se siente de esa manera acerca de su trabajo. Si usted nunca ha tenido este sentimiento, escriba un “0” (cero) en el espacio provisto. Si usted ha tenido este sentimiento, indique cuán frecuente lo ha sentido escribiendo el número (del 1 al 5) que mejor describa con qué frecuencia se ha sentido así.

La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima. Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
Nunca	Algunas veces al año	Algunas veces al mes	Algunas veces a la semana	Diariamente

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: AGOTAMIENTO EMOCIONAL					
	INDICADOR: Cansancio emocional					
01	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.					
02	Siento que mi trabajo me está desgastando					
03	Me siento frustrado en mi trabajo					
04	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
	INDICADOR: Agotamiento físico					
05	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío					
06	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado					
07	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
	INDICADOR: Sentimientos y actitudes negativas hacia los demás					
08	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
09	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.					
	DIMENSIÓN: DESPERSONALIZACIÓN					
	INDICADOR: Respuestas hacia el trabajo que desempeña					
10	Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos					
11	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos					
12	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.					
13	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.					
14	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
	INDICADOR: Sentimiento negativo hacia la propia competencia					
15	Me siento con mucha energía en mi trabajo					
16	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos					
17	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					

DIMENSIÓN:REALIZACIÓN PERSONAL		VALORACIÓN				
INDICADOR: Trato interpersonal hacia los estudiantes y compañeros						
18	Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales					
INDICADOR: Falta de preocupación por el problema de los otros.						
19	Siento que me he hecho más duro con la gente					
20	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos					
INDICADOR: Autoconcepto						
21	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
22	Me parece que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas					

Muchas gracias

Anexo 5 Validación de instrumento Síndrome de Burnout

Validez por la técnica de la prueba binomial de la variable Síndrome de Burnout

Prueba binomial						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Juez_1	Grupo 1	si	22	1,00	,50	,000
	Total		22	1,00		
Juez_2	Grupo 1	si	22	1,00	,50	,000
	Total		22	1,00		
Juez_3	Grupo 1	si	22	1,00	,50	,000
	Total		22	1,00		
Juez_4	Grupo 1	si	22	1,00	,50	,000
	Total		22	1,00		
Juez_5	Grupo 1	si	22	1,00	,50	,000
	Total		22	1,00		

P promedio < 0.05,

La Prueba Binomial indica que el instrumento de observación es valido

Análisis de validez de contenido de la variable Síndrome de Burnout

Variable / Dimensión / Ítem	Índice de validez de contenido (IVC)	Significación (p-valor)
Variable 1	1	
<i>Dimensión 1</i>	<i>1</i>	
Ítem 1	1	0,000
Ítem 2	1	0,000
Ítem 3	1	0,000
Ítem 6	1	0,000
Ítem 8	1	0,000
Ítem 13	1	0,000
Ítem 14	1	0,000
Ítem 16	1	0,000
Ítem 20	1	0,000
<i>Dimensión 2</i>	<i>1</i>	
Ítem 5	1	0,000
Ítem 10	1	0,000
Ítem 11	1	0,000
Ítem 15	1	0,000
Ítem 22	1	0,000
<i>Dimensión 3</i>	<i>1</i>	
Ítem 4	1	0,000
Ítem 7	1	0,000
Ítem 9	1	0,000
Ítem 12	1	0,000
Ítem 17	1	0,000
Ítem 18	1	0,000
Ítem 19	1	0,000
Ítem 21	1	0,000

Fuente anexo 4

Interpretación

Como se observa los datos presentados en la tabla indican que el IVC de los ítems como de las dimensiones y de la misma variable tuvo un valor de 1 y el p-valor en los ítems, dimensiones y variable obtuvo un valor de 0,031 por lo tanto se puede afirmar que el instrumento mide s del Síndrome de Burnout.

Anexo 6 Ficha técnica de instrumentos

Ficha técnica del Instrumento Factores Sociodemográficos y laborales

Nombre del instrumento	: Ficha sociodemográfico laboral
Autores	: Ref. Eloisa Guerrero Barahona (2012)
Tipo de Instrumento	: Cuestionario
Objetivo	: Conocer los factores sociodemográficos y laborales
Administrado a:	: 300 docentes educación secundaria.
Número de Ítem	: 10 , encuesta online
Escala	: Nominal

Ficha técnica del Instrumento Síndrome de Burnout

Nombre del instrumento	: Maslach Burnout Inventory
Autores	: Cristina Maslach y Susan Jackson (1981)
Tipo de Instrumento	: Cuestionario
Objetivo	: Evaluación de las dimensiones del síndrome de Burnout, cansancio emocional, despersonalización y realización personal.
Administrado a:	: 300 docentes educación secundaria.
Número de Ítem	: 22 , encuesta online
Escala	: Likert

Anexo 7 Carta de presentación a los jueces expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Doctorado con mención en Educación de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2017-II, aula 313, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Doctor.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: “Factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Matriz de operacionalización de las variables.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Matriz de consistencia

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Poma Morales Erika Karina

D.N.I: 10069591

Anexo 8. Certificado de Validación del Instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES ASOCIADOS AL SINDROME DE BURNOT EN DOCENTES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Agotamiento emocional								
1	1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	/		/		/		
2	2.- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	/		/		/		
3	3.- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	/		/		/		
4	6.-Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	/		/		/		
5	8.- Siento que mi trabajo me está desgastando	/		/		/		
6	13.- Me siento frustrado en mi trabajo	/		/		/		
7	14.- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	/		/		/		
8	16.- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	/		/		/		
9	20.- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
10	5.- Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	/		/		/		
11	10.- Siento que me he hecho más duro con la gente	/		/		/		
12	11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	/		/		/		
13	15.- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos	/		/		/		
14	22.-Me parece que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas	/		/		/		
DIMENSIÓN 3 : Falta de realización personal								
15	4.- Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos	/		/		/		
16	7.- Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	/		/		/		
17	9.- Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	/		/		/		
18	12.- Me siento con mucha energía en mi trabajo	/		/		/		
19	17.- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.	/		/		/		
20	18.- Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos	/		/		/		
21	19.- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	/		/		/		
22	21.-Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Cadenillas Albornoz Violeta DNI: 09748659

Especialidad del validador: Metodóloga

..30 de ..11 del 2019.

Cadenillas
Dra. Violeta Cadenillas Albornoz
CPE: 1009748659

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES ASOCIADOS AL SINDROME DE BURNOT EN DOCENTES

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1 : Agotamiento emocional								
1	1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	/		/		/		
2	2.- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	/		/		/		
3	3.- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	/		/		/		
4	6.- Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	/		/		/		
5	8.- Siento que mi trabajo me está desgastando	/		/		/		
6	13.- Me siento frustrado en mi trabajo	/		/		/		
7	14.- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	/		/		/		
8	16.- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	/		/		/		
9	20.- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
10	5.- Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	/		/		/		
11	10.- Siento que me he hecho más duro con la gente	/		/		/		
12	11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	/		/		/		
13	15.- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos	/		/		/		
14	22.- Me parece que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas	/		/		/		
DIMENSIÓN 3 : Falta de realización personal								
15	4.- Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos	/		/		/		
16	7.- Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	/		/		/		
17	9.- Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	/		/		/		
18	12.- Me siento con mucha energía en mi trabajo	/		/		/		
19	17.- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.	/		/		/		
20	18.- Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos	/		/		/		
21	19.- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	/		/		/		
22	21.- Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Luciana Fernández

DNI: *40043433*

Especialidad del validador:

Investigación

30 de *11* del 20*19*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES ASOCIADOS AL SINDROME DE BURNOT EN DOCENTES

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Agotamiento emocional								
1	1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	/		/		/		
2	2.- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	/		/		/		
3	3.- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	/		/		/		
4	6.-Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	/		/		/		
5	8.- Siento que mi trabajo me está desgastando	/		/		/		
6	13.- Me siento frustrado en mi trabajo	/		/		/		
7	14.- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	/		/		/		
8	16.- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	/		/		/		
9	20.- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
10	5.- Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	/		/		/		
11	10.- Siento que me he hecho más duro con la gente	/		/		/		
12	11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	/		/		/		
13	15.- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos	/		/		/		
14	22.-Me parece que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas	/		/		/		
DIMENSIÓN 3 : Falta de realización personal								
15	4.- Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos	/		/		/		
16	7.- Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	/		/		/		
17	9.- Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	/		/		/		
18	12.- Me siento con mucha energía en mi trabajo	/		/		/		
19	17.- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.	/		/		/		
20	18.- Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos	/		/		/		
21	19.- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	/		/		/		
22	21.-Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede ser aplicado el instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: José Valguí Ouelín DNI: 10743897

Especialidad del validador: Dr en Educación -TEMÁTICO

...29...de...11.....del 201..9.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES ASOCIADOS AL SINDROME DE BURNOT EN DOCENTES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : Agotamiento emocional								
1	1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	/		/		/		
2	2.- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	/		/		/		
3	3.- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	/		/		/		
4	6.-Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	/		/		/		
6	8.- Siento que mi trabajo me está desgastando	/		/		/		
7	13.- Me siento frustrado en mi trabajo	/		/		/		
8	14.- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	/		/		/		
9	16.- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	/		/		/		
10	20.- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
7	5.- Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	/		/		/		
8	10.- Siento que me he hecho más duro con la gente	/		/		/		
9	11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	/		/		/		
10	15.- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos	/		/		/		
11	22.-Me parece que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas	/		/		/		
DIMENSIÓN 3 : Falta de realización personal								
12	4.- Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos	/		/		/		
13	7.- Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos	/		/		/		
14	9.- Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	/		/		/		
15	12.- Me siento con mucha energía en mi trabajo	/		/		/		
16	17.- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.	/		/		/		
17	18.- Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos	/		/		/		
18	19.- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	/		/		/		
19	21.-.Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si HAY Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. DAMIÁN TAFUR, Leonardo de Porto DNI: 06026630

Especialidad del validador: MATEMÁTICA

.....de Julio del 2018

¹Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



 Firma del Experto Informante. 62
 Especialidad

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 9. Base de datos de validez de contenido de la variable Síndrome de burnout

Síndrome Burnout	Dimensión: Agotamiento Emocional (Pertinencia)									
	ítem1	ítem2	ítem3	ítem6	ítem8	ítem13	ítem14	ítem16	ítem20	
Juez 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sumar "Si"	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
N de jueces	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
#valores en la e	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
V de Aiken	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
IA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
PB	0.0313	0.0313	0.031	0.031	0.03125	0.0313	0.0313	0.031	0.031	0.031
P-valor	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Síndrome Burnout	Dimensión: Agotamiento Emocional (Relevancia)									
	ítem1	ítem2	ítem3	ítem6	ítem8	ítem13	ítem14	ítem16	ítem20	
Juez 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sumar "Si"	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
N de jueces	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
#valores en la e	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
V de Aiken	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
IA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
PB	0.0313	0.031	0.031	0.031	0.0313	0.031	0.0313	0.031	0.031	0.031
P-valor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Síndrome Burnout	Dimensión: Agotamiento Emocional (Claridad)									
	ítem1	ítem2	ítem3	ítem6	ítem8	ítem13	ítem14	ítem16	ítem20	
Juez 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sumar "Si"	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
N de jueces	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
#valores en la es	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
V de Aiken	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
IA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
PB	0.03125	0.0313	0.03125	0.0313	0.0313	0.0313	0.0313	0.0313	0.03125	0.03125
P-valor	0.0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0

Síndrome Burnout	Dimensión: Despersonalización (Pertinencia)				
	ítem5	ítem10	ítem11	ítem15	ítem22
Juez 1	1	1	1	1	1
Juez 2	1	1	1	1	1
Juez 3	1	1	1	1	1
Juez 4	1	1	1	1	1
Juez 5	1	1	1	1	1
Sumar "Si"	5	5	5	5	5
N de jueces	5	5	5	5	5
#valores en la e	2	2	2	2	2
V de Aiken	1	1	1	1	1
IA	1	1	1	1	1
PB	0.0313	0.0313	0.031	0.031	0.03125
P-valor	0	0	0	0	0
IVC	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25

Síndrome Burnout	Dimensión: Despersonalización (Relevancia)				
	ítem5	ítem10	ítem11	ítem15	ítem22
Juez 1	1	1	1	1	1
Juez 2	1	1	1	1	1
Juez 3	1	1	1	1	1
Juez 4	1	1	1	1	1
Juez 5	1	1	1	1	1
Sumar "Si"	5	5	5	5	5
N de jueces	5	5	5	5	5
#valores en la e	2	2	2	2	2
V de Aiken	1	1	1	1	1
IA	1	1	1	1	1
PB	0.03125	0.0313	0.0313	0.0313	0.03125
P-valor	0	0	0	0	0
IVC	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25

Síndrome Burnout	Dimensión: Despersonalización (Claridad)				
	ítem5	ítem10	ítem11	ítem15	ítem22
Juez 1	1	1	1	1	1
Juez 2	1	1	1	1	1
Juez 3	1	1	1	1	1
Juez 4	1	1	1	1	1
Juez 5	1	1	1	1	1
Sumar "Si"	5	5	5	5	5
N de jueces	5	5	5	5	5
#valores en la es	2	2	2	2	2
V de Aiken	1	1	1	1	1
IA	1	1	1	1	1
PB	0.03125	0.0313	0.03125	0.0313	0.0313
P-valor	0	0	0	0	0
IVC	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25

Síndrome Burnout	Dimensión: Falta realización personal (Pertinencia)									
	ítem4	ítem7	ítem9	ítem12	ítem17	ítem7	ítem18	ítem19	ítem21	
Juez 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sumar "Si"	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
N de jueces	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
#valores en la e	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
V de Aiken	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
IA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
PB	0.0313	0.0313	0.031	0.031	0.03125	0.0313	0.0313	0.03125	0.0313	0.0313
P-valor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Síndrome Burnout	Dimensión: Falta realización personal (Relevancia)									
	ítem4	ítem7	ítem9	ítem12	ítem17	ítem7	ítem18	ítem19	ítem21	
Juez 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sumar "Si"	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
N de jueces	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
#valores en la e	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
V de Aiken	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
IA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
PB	0.03125	0.0313	0.0313	0.0313	0.03125	0.031	0.0313	0.0313	0.0313	0.0313
P-valor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Síndrome Burnout	Dimensión: Falta realización personal (Claridad)									
	ítem4	ítem7	ítem9	ítem12	ítem17	ítem7	ítem18	ítem19	ítem21	
Juez 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Juez 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sumar "Si"	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
N de jueces	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
#valores en la es	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
V de Aiken	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
IA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
PB	0.03125	0.0313	0.03125	0.0313	0.0313	0.0313	0.0313	0.0313	0.03125	0.03125
P-valor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Anexo 10. Matriz de base de datos de prueba piloto

Variable 1 y 2 Factores sociodemográficos y laborales

N°	Nombres	FACTORES									
		SOCIODEMOGRAFICOS					LABORALES				
		S1	S2	S3	S4	S5	L1	L2	L3	L4	L5
1	Sujeto 1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2
2	Sujeto 2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2
3	Sujeto 3	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2
4	Sujeto 4	1	2	2	1	2	3	3	2	2	2
5	Sujeto 5	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3
6	Sujeto 6	1	3	3	2	2	3	3	1	2	3
7	Sujeto 7	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3
8	Sujeto 8	2	3	3	2	2	4	3	1	2	3
9	Sujeto 9	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3
10	Sujeto 10	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2
11	Sujeto 11	1	1	3	3	3	2	3	2	2	2
12	Sujeto 12	1	2	3	3	2	3	3	1	2	3
13	Sujeto 13	1	1	1	3	3	3	3	1	2	3
14	Sujeto 14	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2
15	Sujeto 15	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2
16	Sujeto 16	1	3	3	1	3	2	3	2	2	2
17	Sujeto 17	2	4	3	2	2	4	3	2	2	2
18	Sujeto 18	1	4	3	1	3	4	3	1	2	3
19	Sujeto 19	1	3	3	2	3	2	3	1	2	3
20	Sujeto 20	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3

Variable 3 Síndrome de burnout

N°	Nombres	AGOTAMIENTO EMOCIONAL										DESPERSONALIZACIÓN						REALIZACIÓN PERSONAL							
		A1	A2	A3	A6	A8	A13	A14	A16	A20		D5	D10	D11	D15	D22		R4	R7	R9	R12	R17	R18	R19	R21
1	Sujeto 1	5	4	3	6	4	2	4	5	4	37	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	3	4	3	6
2	Sujeto 2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	28	2	4	3	2	2	13	3	2	3	4	2	3	2	2
3	Sujeto 3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	41	4	5	4	4	5	22	4	4	5	5	4	5	4	5
4	Sujeto 4	3	4	6	3	4	3	4	3	3	33	3	3	4	3	3	16	4	3	4	4	3	4	3	3
5	Sujeto 5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	33	4	4	3	2	3	16	2	3	4	4	3	3	4	5
6	Sujeto 6	5	5	5	4	4	4	3	4	5	39	4	3	4	4	3	18	4	4	4	5	4	4	4	3
7	Sujeto 7	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40	4	5	4	4	4	21	4	4	5	5	4	4	4	4
8	Sujeto 8	5	3	3	3	4	3	4	4	3	32	3	3	5	4	5	20	4	3	4	3	3	4	3	5
9	Sujeto 9	4	3	3	3	4	4	5	4	5	35	3	3	5	3	4	18	2	3	4	5	3	4	4	4
10	Sujeto 10	5	4	4	4	4	3	4	4	3	35	3	4	3	4	5	19	3	4	5	4	4	4	3	5
11	Sujeto 11	3	4	4	3	4	3	5	3	5	34	3	5	4	3	4	19	2	3	4	4	3	4	3	4
12	Sujeto 12	4	3	4	4	3	2	3	4	3	30	5	4	2	4	5	20	3	3	5	4	4	3	2	5
13	Sujeto 13	4	3	4	2	3	3	5	5	4	33	4	3	5	2	3	17	3	2	3	4	2	3	3	3
14	Sujeto 14	4	3	5	4	5	3	4	4	5	37	3	3	4	4	4	18	4	3	5	5	4	5	3	4
15	Sujeto 15	4	3	3	3	4	1	5	3	4	30	5	3	6	3	4	21	2	3	4	3	3	4	3	4
16	Sujeto 16	4	3	4	4	5	3	3	3	4	33	2	2	4	3	4	15	2	3	4	4	4	5	3	4
17	Sujeto 17	4	4	4	3	4	4	3	3	4	33	3	3	3	3	4	16	3	4	3	4	3	4	4	4
18	Sujeto 18	5	3	5	5	4	3	4	4	3	36	3	3	4	5	4	19	2	5	4	5	5	4	3	4
19	Sujeto 19	3	4	5	5	4	5	3	4	5	38	3	2	3	4	4	16	4	3	5	5	5	4	5	4
20	Sujeto 20	3	5	4	4	3	4	5	2	4	34	3	4	5	3	5	20	3	4	3	4	4	3	4	5

Anexo 11. Confiabilidad de instrumento

Coefficiente de confiabilidad de las escalas de medición de las variables

	Alfa de Crombach	N° de elementos
Cuestionario Síndrome Burnout	0,819	22

Nota: Análisis estadístico SPSS V24 (2019).

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Nota: Ruiz (2002).

Anexo 12. Análisis descriptivo de los resultados sociodemográficos, laborales

Variable factores sociodemográficos, laborales

Características		N	%
Sexo	Femenino	189	63
	Masculino	111	37
Edad	<35	32	10,7
	36-45	121	40,3
	46-55	101	33,7
	56-65	46	15,3
Estado civil	Soltero	65	21,7
	conviviente	42	14
	casado	170	56,7
	viudo	2	0,7
	separado/divorciado	21	7
Presencia de hijos	Sin hijos	70	23,3
	Un hijo	62	20,7
	Dos hijos	124	41,3
	Tres hijos	37	12,3
	Más de tres hijos	7	2,3
Nivel de estudios	bachiller	55	18,3
	Licenciatura	135	45
	Maestría	75	25
	Doctorado	35	11,7
Antigüedad laboral	<5 años	37	12
	5 - 10 años	69	23
	11- 20 años	117	39
	21 años a mas	77	25,7
Horas laborales semanales	24 horas semanales	39	13
	30 horas semanales	162	54
	40 horas semanales	74	24,7
	Más de 40 horas sem.	25	8,3
Condición de trabajo	Nombrada	168	56
	contratada	132	44
Satisfacción con su sueldo	Satisfecho	113	37,7
	No satisfecho	187	62,3
Número de alumnos por aula	30 alumnos	180	60
	35 alumnos	82	27,1
	40 alumnos	22	7,3
	45 alumnos	16	5,3

De acuerdo a la tabla 12 se observa que predomina el sexo femenino con un 63% seguido de los varones con un 37%; el estado civil que predomina casado (56.7%) y los solteros con 21.7%; con respecto a la presencia de hijos predomina los que tienen dos hijos con (41.3%), sin hijos (23.3%); nivel de estudio predomina licenciatura (45%) seguido de maestría (25%); con respecto a antigüedad laboral de 11 a 20 años (39%), seguido de 21 años a mas (25.7%), de 5 a 10 años(23%) y los que tienen menos de 5 años (12%); con respecto a horas laborales semanales los que trabajan 40 horas semanales corresponden a un 24.7%, ,30 horas semanales(54%), más de 40 horas semanales 24.7%.; la condición de trabajo los nombrados representan un 56% y los contratados 44%;los no satisfechos con su sueldo 62.3% y satisfechos 37.7% y para finalizar número de alumnos por aula, 30 alumnos representas 60% seguido de aulas con 35 alumnos27.1%, en menor porcentaje 40 alumnos7.3% y 45 alumnos 5.3%.

Anexo 13 Variable factores sociodemográficos, laborales y agotamiento emocional

Característica		Bajo		Medio		Alto	
		N	%	N	%	N	%
Sexo	Femenino	38	21,1	90	50,0	61	33,8
	Masculino	23	20,7	36	32,4	52	46,8
Edad	<35	13	40,6	14	43,8	5	15,6
	36-45	27	22,3	53	43,8	41	33,9
	46-55	12	11,9	42	41,6	47	46,5
	56-65	9	19,6	17	36,9	20	43,5
Estado civil	Soltero	26	40,0	32	49,2	7	10,8
	conviviente	11	26,2	18	42,8	13	30,9
	casado	23	13,5	64	37,6	83	48,8
	viudo	1	50,0	1	50,0	0	0,0
	separado/divorciado	0	0,0	11	52,4	10	47,6
Presencia de hijos	Sin hijos	32	45,7	31	44,2	7	10,0
	Un hijo	10	16,1	26	41,9	26	41,9
	Dos hijos	14	11,2	55	44,3	55	44,4
	Tres hijos	4	10,8	11	29,7	22	59,4
	Más de tres hijos	1	14,2	3	42,8	3	42,8
Nivel de estudios	bachiller	12	21,8	23	41,8	20	36,3
	Licenciatura	22	16,2	64	47,4	49	36,2
	Maestría	18	24,0	24	32,0	33	44,0
	Doctorado	9	25,7	15	42,8	11	31,4
Antigüedad laboral	<5 años	16	43,2	15	40,5	6	16,2
	5 - 10 años	17	24,6	34	49,2	18	26,0
	11- 20 años	14	11,9	51	43,5	52	44,4
	21 años a mas	14	18,1	26	33,7	37	48,1
Horas laborales	24 horas semanales	19	48,7	18	46,1	2	5,1
	30 horas semanales	28	17,2	69	42,5	65	40,1
	40 horas semanales	11	14,8	29	39,0	34	45,9
	Más de 40 horas sem.	3	12,0	10	40,0	12	48,0
Condición de trabajo	Nombrada	28	16,6	69	41,1	71	42,3
	contratada	33	25,0	57	43,2	42	31,8
Satisfacción con su sueldo	Satisfecho	42	37,2	49	43,4	22	19,5
	No satisfecho	19	10,2	77	41,2	91	48,7
Número de alumnos por aula	30 alumnos	45	25,0	71	39,4	64	35,5
	35 alumnos	11	13,4	36	43,9	35	42,7
	40 alumnos	2	9,0	12	54,5	8	36,3
	45 alumnos	3	18,8	7	43,8	6	37,5

Nota. AE (Agotamiento Emocional)

De acuerdo a la tabla 13 se observa que las mujeres presentan nivel medio AE(50%); el grupo etario comprendido entre 46-55 años presentan nivel alto de AE (46.5%), con respecto al estado civil son los casados que presentan altos niveles de AE (48 %), los que tienen hijos presentan nivel alto de AE (59.4%); siendo los licenciados los que tienen niveles medios de AE(47.4%);la antigüedad laboral comprendida entre 5-10 años laborando presentan nivel medio de AE (49.2%) y los que tienen 20 años a más de trabajo presentan altos niveles de AE(48.1%). Los que trabajan más de 40 horas semanales presentan altos niveles de AE (48%), los contratados presentan AE en nivel medio, los docentes no satisfechos con su sueldo niveles altos de AE (48.7%), los docentes que tienen 40 alumnos por aula presentan niveles medios de AE(54.5%).

Anexo 14. Variable factores sociodemográficos, laborales y despersonalización

Característica		Bajo		Medio		Alto	
		N	%	N	%	N	%
Sexo	Femenino	31	16	72	38	86	46
	Masculino	11	10	44	40	56	50
Edad	<35	13	41	13	41	6	19
	36-45	16	13	50	41	55	46
	46-55	10	10	33	33	58	57
	56-65	3	7	20	43	23	50
Estado civil	Soltero	25	38	27	42	13	20
	conviviente	2	5	22	52	18	43
	casado	13	8	64	38	101	59
	viudo	1	50	0	0	1	50
	separado/divorciado	1	5	11	52	9	43
Presencia de hijos	Sin hijos	30	43	31	44	9	13
	Un hijo	6	10	31	50	25	40
	Dos hijos	6	5	42	34	76	61
	Tres hijos	0	0	10	27	27	73
	Mas de tres hijos	0	0	2	29	5	71
Nivel de estudios	bachiller	10	18	21	38	24	44
	Licenciatura	19	14	46	34	70	52
	Maestría	10	13	32	43	33	44
	Doctorado	3	9	17	49	15	43
Antigüedad laboral	<5 años	8	22	20	54	9	24
	5 - 10 años	15	22	30	43	24	35
	11- 20 años	12	10	36	31	69	59
	21 años a mas	7	9	30	39	40	52
Horas laborales	24 horas semanales	15	39	17	44	7	18
	30 horas semanales	16	10	62	38	84	82
	40 horas semanales	10	14	29	39	35	47
	Más de 40 horas sem.	1	4	8	32	16	64
Condición de trabajo	Nombrada	17	10	63	38	88	52
	contratada	25	19	53	40	54	41
satisfacción con su sueldo	satisfecho	42	37	49	43	22	19
	no satisfecho	19	10	77	41	91	49
Número de alumnos por aula	30 alumnos	45	25	71	39	64	36
	35 alumnos	11	13	36	44	35	43
	40 alumnos	2	9	12	55	8	36
	45 alumnos	3	19	7	44	6	38

Nota. DP (Despersonalización)

De acuerdo a la tabla 14 son los hombres que presentan mayor DP en nivel alto(50%), la edad comprendida entre 46-55 años tienen nivel alto de DP(57%), los casados presentan niveles altos de DP(59%), los docentes que tienen hijos evidencian niveles altos de DP (73%), el nivel de estudios con mayor DP son los licenciados con niveles altos(52%) que laboran entre 11 -20 años laborando nivel alto de DP(59%), los que trabajan más de 40 horas presentan DP en nivel alto(64%) los que no se encuentran satisfechos con su sueldo evidencian DP en nivel alto(49%).

Anexo 15. Variable factores sociodemográficos, laborales y realización personal

Característica		BAJO		MEDIO		ALTO	
		N	%	N	%	N	%
Sexo	Femenino	23	12,2	83,0	44	83	43,9
	Masculino	9	8,1	47,0	42	55	49,5
Edad	<35	6	18,8	20,0	63	6	18,8
	36-45	18	14,9	46,0	39	57	47,1
	46-55	7	6,9	37,0	37	57	46,5
	56-65	1	2,2	27,0	58,7	18	39,1
Estado civil	Soltero	23,0	35,4	35	6,9	7	10,8
	conviviente	1,0	2,4	24	57,1	17	40,4
	casado	7,0	4,9	61	35,9	102	60,0
	viudo	0,0	0,0	1	50	1	50,0
	separado/divorciado	1,0	4,8	9	42,9	11	52,4
Presencia de hijos	Sin hijos	25	35,7	38	54,3	7	10
	Un hijo	3	4,8	34	54,8	25	40,3
	Dos hijos	4	3,2	49	39,5	71	57,2
	Tres hijos	0	0,0	7	18,9	30	81,1
	Mas de tres hijos	0	0,0	2	28,5	5	71,4
Nivel de estudios	Bachiller	6	11	27	49	22	40
	Licenciatura	17	13	46	34	72	53
	Maestría	5	7	37	49	33	44
	Doctorado	4	11	20	57	11	31
Antigüedad laboral	<5 años	9	24	15	41	13	35
	5 - 10 años	9	13	36	52	24	35
	11- 20 años	7	6	45	39	65	56
	21 años a mas	7	9	34	44	36	47
Horas laborales	24 horas semanales	10	26	19	49	10	26
	30 horas semanales	17	10	61	38	84	52
	40 horas semanales	3	4	36	49	35	47
	Más de 40 horas semanales	2	8	14	56	9	36
	semanales						
Condición de trabajo	Nombrada	14	8	76	45	78	46
	Contratada	18	14	54	41	60	46
Satisfacción con su sueldo	satisfecho	24	21	74	65	15	13
	No satisfecho	8	4	56	30	123	66
Número de alumnos por aula	30 alumnos	23	13	88	49	69	38
	35 alumnos	5	6	27	33	50	61
	40 alumnos	1	5	9	41	12	55
	45 alumnos	3	19	6	38	7	44

De acuerdo a la tabla 15, son los hombres (49.5%), el grupo etario menores de 35 años presentan nivel medio de realización personal(63%) , el estar casado(60%), tener hijos (81.1%), nivel de estudios licenciatura (53%) evidenciaron alto nivel de realización personal. los que trabajan más de 40 horas semanales evidenciaron un nivel medio (56%), tanto los de condición nombrado y contratado presentaron niveles altos de Artículo científico (46%), los docentes no satisfechos con su sueldo niveles altos de realización personal(66%)y los docentes que tienen más de 35 alumnos por aula presenta altos niveles de Burnout (61%).