

# Universidad Católica de Santa María

## Escuela de Postgrado

Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente



**FACTORES LABORALES RELACIONADOS AL SÍNDROME DE  
BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
40038 JORGE BASADRE GROHMANN. AREQUIPA, 2016**

Tesis presentada por la Bachiller:

**Rivera Vera, Leidy Paola**

Para optar el Grado Académico de:

**Maestro en Salud Ocupacional y del  
Medio Ambiente**

Asesor:

**Dr. Azálgara Lazo, Patricio**

**Arequipa – Perú**

**2018**

DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

A : DR. HUGO TEJADA PRADELL  
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

De : Dr. Patricio Gonzalo Azálgara Lazo  
Dictaminador de Borrador de Tesis

Expediente : 20170000008308

Bachiller : RIVERA VERA, Leidy Paola

Maestría : Salud Pública

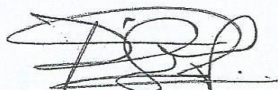
Tesis : Factores laborales relacionados al síndrome de burnout en  
docentes de la Institución Educativa 40038 Jorge Basadre  
Grohmann. Arequipa, 2016

Según lo dispuesto por la Dirección de la Escuela de Postgrado, he revisado desde una perspectiva metodológica el Borrador de Tesis presentado, señalando las siguientes observaciones:

- a) Retirar el término *dedicatoria* de la segunda página.
- b) Tener en cuenta las anotaciones que figuran en las páginas 8 y 36.

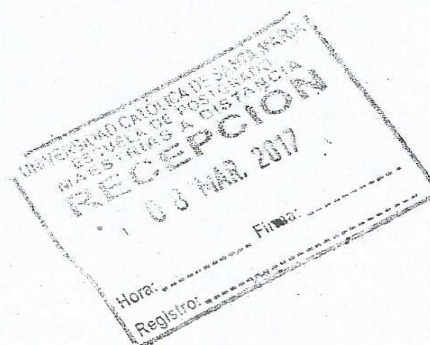
Subsanadas las observaciones procede, sin necesidad de nuevo dictamen, el trámite del Borrador de Tesis.

Arequipa, 7 de marzo de 2017.



Dr. Patricio Gonzalo Azálgara Lazo  
Dictaminador de Borrador de Tesis

clc. Archivo



DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

A : Dr. Hugo Tejada Pradell  
Director de la Escuela de Postgrado  
Universidad Católica de Santa María

De : Mg. Sandra Ramos Guerra  
Dictaminador de Borrador de Tesis

Expediente: 20170000008308

Bachiller: RIVERA VERA, Leidy Paola

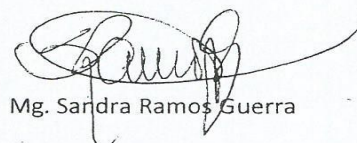
Maestría: Salud Ocupacional y del Medio Ambiente

TESIS: "FACTORES LABORALES RELACIONADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN  
DOENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 40038 JORGE BASADRE GROHMANN,  
AREQUIPA 2016"

Fecha: 24 de marzo de 2017

Habiendo revisado el borrador de tesis, no se señalan observaciones, siendo el dictamen favorable.

Atentamente,



Mg. Sandra Ramos Guerra



**DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS**

A : Dr. Hugo Tejada Pradel  
Director de la Escuela de Postgrado de la UCSM

DE : Dra. Teresa Chocano

**BORRADOR DE TESIS: "FACTORES LABORALES RELACIONADOS AL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS 40038 JORGE BASADRE GROHMANN. AREQUIPA, 2016"**

MAESTRISTA : Rivera Vera, Leidy Paola

FECHA : 16 de mayo del 2017

---

En concordancia con lo dispuesto por la Dirección de la Escuela de Postgrado, se ha procedido a revisar desde una perspectiva metodológica el Proyecto de Tesis presentado, señalándose las siguientes observaciones.

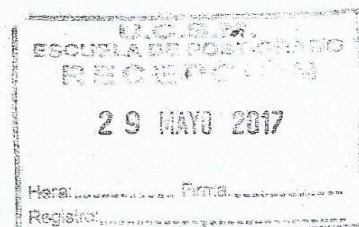
- En los títulos primero debe ir tabla.
- Las tablas deben ir abiertas.
- Las interpretaciones de todas las tablas deben mejorar en su redacción.
- Debe revisarse todo el ejemplar.

Subsanadas las observaciones del borrador de tesis puede pasar a la sustentación.

Atentamente,



Dra. Teresa Chocano



### **A mis padres**

Por su apoyo incondicional y sus ejemplos de perseverancia; por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero sobre todo por creer en mí y por su gran amor.

### **A mis hermanos**

Por apoyarme en cada momento; por sus palabras de aliento y acompañarme en este proceso de desarrollo profesional.

### **A mi primo Leonardo**

Por su compañía; por demostrarme día a día su capacidad de lucha y por contagiarme la energía necesaria para poder seguir adelante.

### **A mi amor**

Por estar conmigo en aquellos momentos en que el estudio y el trabajo ocuparon mi tiempo y esfuerzo. Gracias por toda tu ayuda.

## AGRADECIMIENTOS

La realización de este proyecto fue un trabajo de dedicación y exigió los esfuerzos aunados de muchas personas

A Dios todo poderoso por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos.

A mis padres y hermanos por ser esas personas maravillosas que siempre estuvieron a mi lado, alentándome en cada momento.

A mi ahijado Leonardo; por brindarme su amor y compañía; por sus palabras de aliento y su apoyo en el desarrollo de ésta tesis. Para que veas en mí un ejemplo a seguir.

A la universidad Católica de Santa María, por haberme aceptado ser parte de ella y abierto las puertas de su seno científico para permitirme crecer profesionalmente.

A mis maestros que, en este andar por la vida, contribuyeron con sus lecciones y experiencias y me ayudaron a ampliar mis conocimientos y prepararme para los retos que pone la vida.



“No son los vestíbulos de mármol los que  
proporcionan la grandeza intelectual;  
sino el alma y el cerebro del investigador.”

Alexander Fleming

## INTRODUCCION

El estrés laboral es un fenómeno, cada vez más frecuente, que está aumentando en nuestra sociedad, fundamentalmente porque los tipos de trabajo han ido cambiando en las últimas décadas.

El estrés es un fenómeno que afecta fuertemente la empresa moderna. Los seguimientos realizados muestran aumento de bajas laborales por enfermedad, rotación laboral prematura con elevado cambio de trabajadores, pérdidas cuantitativas y cualitativas de producción, demandas entre otros. Además, el aburrimiento y la falta de estímulo, producto de un grado insuficiente de estrés, también pueden perjudicar la salud.

En la sociedad actual es común pensar que el trabajo es una fuente de estrés en las personas y puede dar lugar a graves problemas para la salud, No obstante, el estrés es un fenómeno de adaptación que contribuye de forma importante a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas facetas de la vida.

Una de las fuentes más importantes de las presiones a las que el individuo se ve sometido está relacionado con el desarrollo del trabajo. En general, el trabajo en una empresa está sujeto a unas condiciones; tecnología, exigencias productivas, etc. y esto favorece el hecho de que se dé la aparición del estrés. La causa se encuentra en un deficiente diseño de la organización, que minusvalora la importancia de los recursos humanos de la empresa.

En ocasiones resulta muy difícil o imposible eliminar las fuentes de estrés en el origen, pero podemos dotar al individuo de una serie de estrategias para afrontar dichas situaciones y, si éstas son difíciles de afrontar, dotarle de habilidades para controlar las experiencias y consecuencias que el

estrés produce. Así pues, constituye un planteamiento preventivo el fomentar la adquisición de algunas estrategias que aumenten la capacidad de adaptación del individuo, la capacidad para hacer frente a los requerimientos del trabajo.

La presente investigación cuenta con un capítulo único de resultados; en el cual se plasma lo obtenido en el estudio.

"A partir de los resultados obtenidos se ha llegado a conclusiones, formulándose recomendaciones y una propuesta de intervención"



## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo principal determinar la relación entre los factores laborales y el Síndrome de Burnout en los docentes de la institución educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann.

La población estuvo conformada por 99 docentes que laboran en la Institución; se trabajó durante la primera y segunda semana del mes de diciembre del 2016; en base a una muestra de 58 docentes; El tipo de muestreo fue probabilístico, aleatorio simple, por sorteo.

Es un trabajo de campo, y de nivel relacional; la técnica utilizada fue el cuestionario y el instrumento la cédula de preguntas para la primera variable y para la segunda, llevando ésta última por título, Inventario de Burnout de Maslach

Los resultados mostraron lo siguiente:

De un total de 58 docentes un 47% presenta Síndrome de Burnout nivel alto; un 31% nivel medio y un 22% nivel bajo. Dentro de los factores laborales se halló que los que guardan relación con el Síndrome de Burnout son: Las relaciones interpersonales con  $p = 0.00016$ ; seguido por la disposición de recursos materiales con  $p = 0.01158$ ; la presencia de condicionantes de trabajo con  $p = 0.03566$ ; la sobrecarga de trabajo con  $p = 0.04620$ ; y finalmente las características del alumnado con  $p = 0.04799$ .

En cuanto a la relación de estos factores laborales con el Síndrome de Burnout, se trabajó con la fórmula de Chi cuadrado; tomando como valor base  $p$ -valor  $< 0.05$ ; lo que permitió aceptar la hipótesis de la investigación que afirma que los factores laborales relacionados con éste sean las condicionantes del trabajo; las relaciones interpersonales. y la sobrecarga de trabajo.

**Palabras clave:** Factores laborales, Síndrome de Burnout; Relación

## ABSTRACT

The present study has as main objective to determine the relation between the labor factors and the Burnout Syndrome in the teachers of the educational institution 40038 Jorge Basadre Grohmann.

The population was formed by 99 teachers who work in the Institution; Was worked during the first and second week of December 2016; Based on a sample of 58 teachers; The type of sampling was probabilistic, random simple, by lot.

It is a field work, and relational level; The technique used was the questionnaire and the instrument the questionnaire for the first variable and for the second one, the latter being the title Maslach Burnout Inventory

The results showed the following:

Out of a total of 58 teachers, 47% have high burnout syndrome; 31% average level and 22% low level. Among the work factors it was found that those related to Burnout Syndrome are: Interpersonal relationships with  $p = 0.00016$ ; Followed by the disposition of material resources with  $p = 0.01158$ ; The presence of working conditions with  $p = 0.03566$ ; The work overload with  $p = 0.04620$ ; And finally the characteristics of the students with  $p = 0.04799$ .

As for the relation of these labor factors with the Burnout Syndrome, we worked with the Chi-square formula; Taking as base value  $p$ -value  $<0.05$ ; Which allowed to accept the hypothesis of the investigation that affirms that the labor factors related to this one are the determinants of the work; Interpersonal relationships. And work overload.

**Key words:** Occupational factors, Burnout Syndrome; Relationship

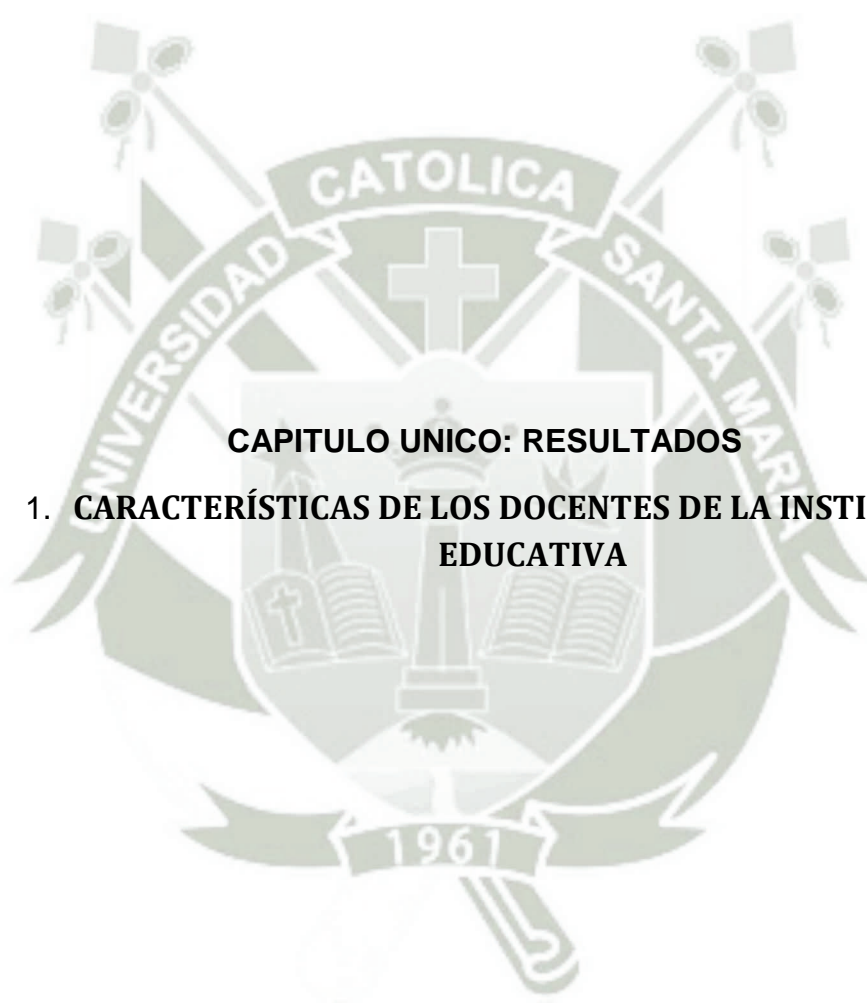
## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
INTRODUCCION	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPITULO UNICO: RESULTADOS	1
1. CARACTERÍSTICAS DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	1
2. FACTORES LABORALES EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	12
3. NIVEL DE BURNOUT EN LOS DOCENTES	29
4. RELACIÓN ENTRE FACTORES LABORALES Y SINDROME DE BURNOUT	38
5. DISCUSIÓN Y COMENTARIOS	47
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	52
PROPUESTA	53
BIBLIOGRAFÍA	61
ANEXOS	63
1. PROYECTO DE TESIS	63
2. MATRIZ DE SISTEMATIZACION	123

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA N°1 : CLASIFICACION POR GRUPO ETAREO	2
TABLA N°2: CLASIFICACION POR GENERO	4
TABLA N°3: CLASIFICACION SEGÚN TIEMPO DE TRABAJO	6
TABLA N°4: POBLACION DE ESTUDIO SEGÚN CARGA FAMILIAR	8
TABLA N°5: CLASIFICACION SEGÚN ESTADO CIVIL	10
TABLA N°6: PRESENCIA DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL	13
TABLA N°7: IMPORTANCIA DE LAS CARACTERISTICAS DEL ALUMNADO	15
TABLA N°8: ORGANIZACIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO	17
TABLA N°9: SOBRECARGA DE TRABAJO	19
TABLA N°10: RELACIONES INTERPERSONALES OPTIMAS DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL DOCENTE	21
TABLA N°11: DISPOSICION DE RECURSOS MATERIALES PARA SU TRABAJO	23
TABLA N°12: NIVEL DE ENSEÑANZA	25
TABLA N°13: PRESENCIA DE CONDICIONES INADECUADAS DE TRABAJO	27
TABLA N°14: AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN DOCENTES	30
TABLA N°15: DESPERSONALIZACION EN DOCENTES	32
TABLA N°16: REALIZACION PERSONAL EN DOCENTES	34

TABLA N°17: NIVELES DE SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES	36
TABLA N°18: RECONOCIMIENTO PROFESIONAL Y SU RELACION CON EL SINDROME DE BURNOUT	39
TABLA N°19: CARACTERISTICAS DEL ALUMNADO Y SU RELACION CON EL SINDROME DE BURNOUT	40
TABLA N°20: ORGANIZACIÓN LABORAL Y SU RELACION CON EL SINDROME DE BURNOUT	41
TABLA N°21: SOBRE CARGA DE TRABAJO Y SU RELACION CON EL SINDROME DE BURNOUT	42
TABLA N°22: LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y SU RELACION CON EL SINDROME DE BURNOUT	43
TABLA N°23: DISPOSICION DE RECURSOS MATERIALES Y SU RELACION CON EL SINDROME DE BURNOUT	44
TABLA N°24: GRADO AL QUE SE ENSEÑA Y SU RELACION CON EL SINDROME DE BURNOUT	45
TABLA N°25: CONDICIONANTES DE TRABAJO Y SU RELACION CON EL SINDROME DE BURNOUT	46



## **CAPITULO UNICO: RESULTADOS**

### **1. CARACTERÍSTICAS DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

**TABLA Nº 1**  
**CLASIFICACION POR GRUPO ETÁREO**

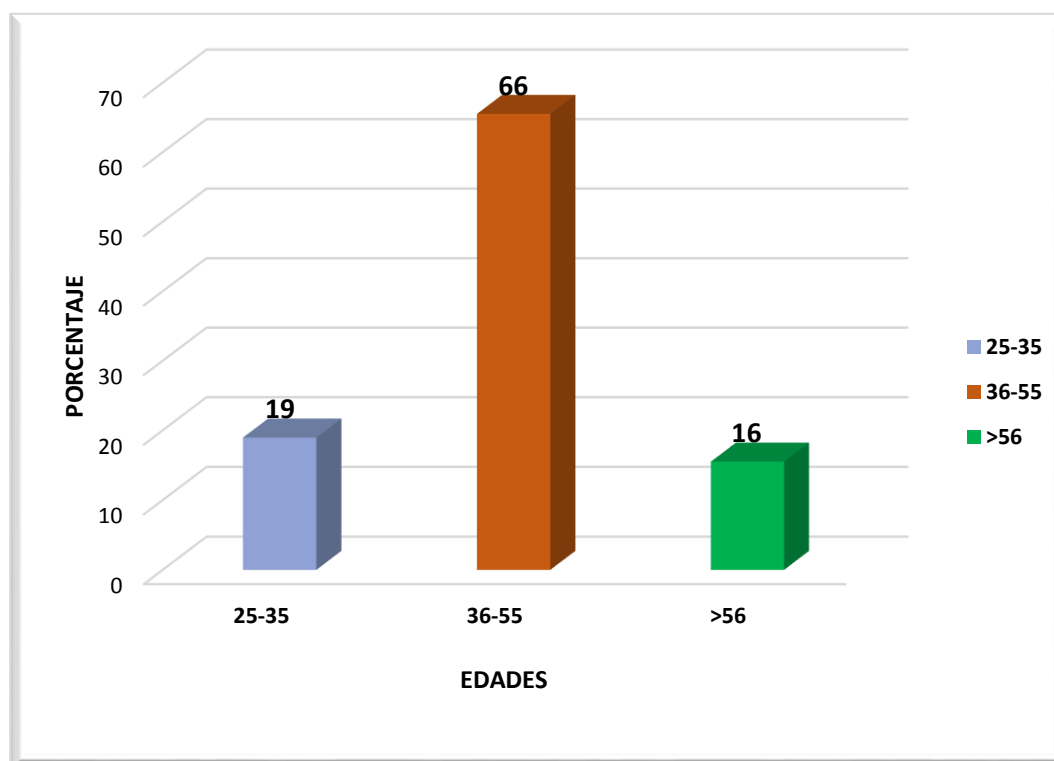
POBLACION		
EDADES	Nº	%
25-35	11	19
36-55	38	66
>56	9	16
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora. UCSM - 2016

Se encuestó un total de 58 docentes, de los cuales la mayoría se encuentran entre las edades de 36 a 55 años, con un porcentaje total de 66%.

Además, se encuentra que hay poco predominio la población mayor de 56 años, considerado un 16%.

**GRÁFICO N° 1**  
**CLASIFICACION POR GRUPO ETÁREO**



Fuente. - Elaboración propia.

**TABLA N° 2**  
**CLASIFICACION POR GÉNERO**

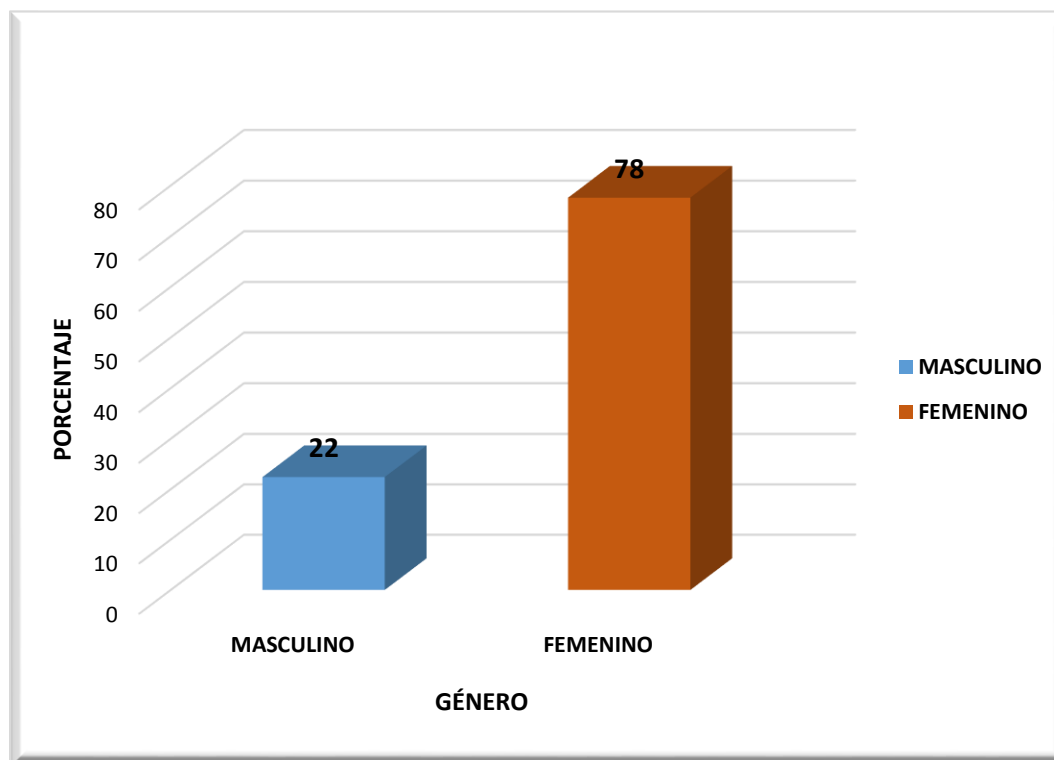
<b>GENERO</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
MASCULINO	13	22
FEMENINO	45	78
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora. UCSM - 2016

En la tabla se puede observar que del total de encuestados un 78 % representa el sexo femenino, siendo este el de mayor predominio.

En la institución educativa es menor el número de docentes varones, alcanzando un 22%.

**GRAFICO N° 2**  
**CLASIFICACION POR GÉNERO**



Fuente. - Elaboración prop

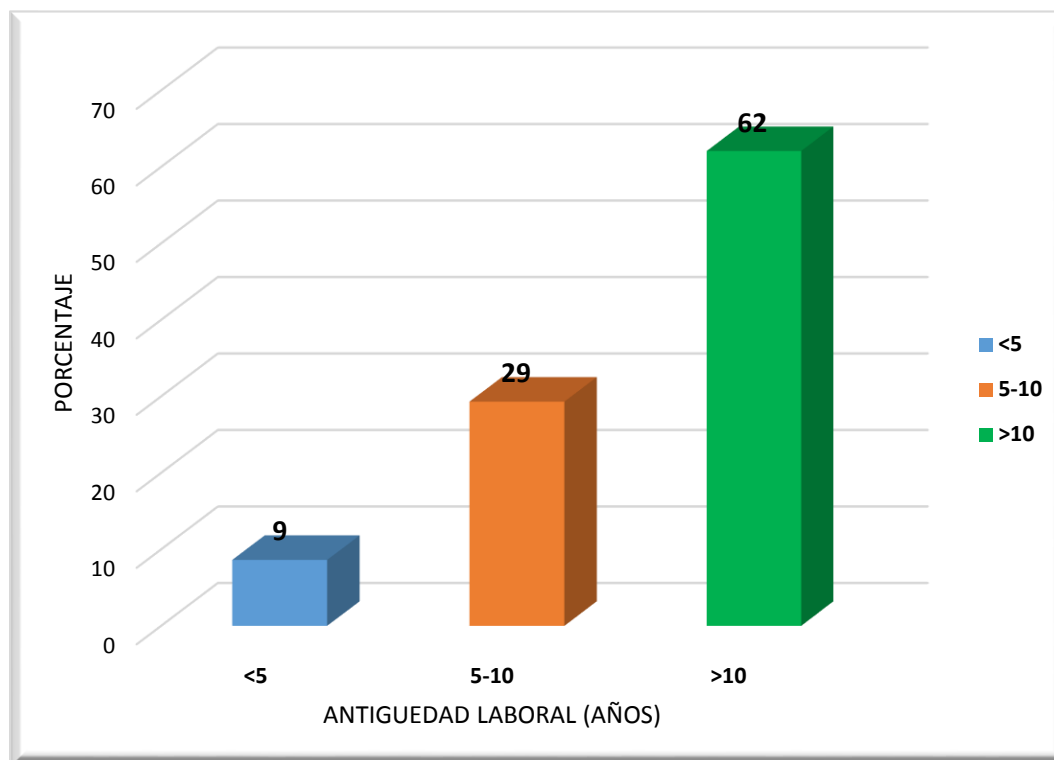
**TABLA N° 3**  
**CLASIFICACIÓN SEGÚN TIEMPO DE TRABAJO**

POBLACIÓN		
AÑOS DE TRABAJO	N°	%
<5	5	9
5-10	17	29
>10	36	62
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora. UCSM - 2016

La presente tabla nos muestra que, del total de encuestados, se encontró que un 9% de docentes está laborando menos de 5 años; un 29% lleva trabajando entre 5 y 10 años; mientras que un 62% de ellos llevan laborando más de 10 años, siendo este un indicador de que se está trabajando con una población mayor.

**GRAFICO N° 3**  
**CLASIFICACIÓN SEGÚN TIEMPO DE TRABAJO**



Fuente. - Elaboración propia.

**TABLA N° 4**  
**POBLACION DE ESTUDIO SEGÚN CARGA FAMILIAR**

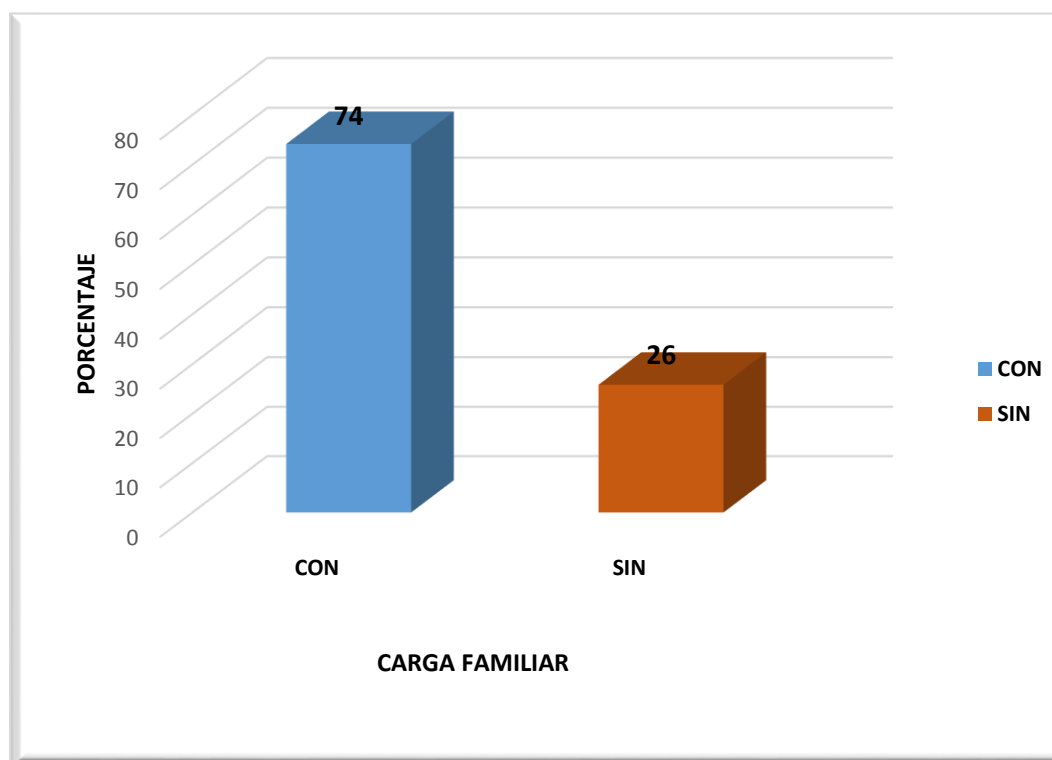
POBLACION		
CARGA FAMILIAR	N°	%
CON	43	74
SIN	15	26
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora. UCSM - 2016

Del total de 58 docentes encuestados se halló que el 74% es sustento de familia, por lo que decimos que presenta carga familiar, mientras que el 26% no asume dicha carga.

### GRÁFICO N° 4

#### POBLACION DE ESTUDIO SEGÚN CARGA FAMILIAR



Fuente. - Elaboración propia.

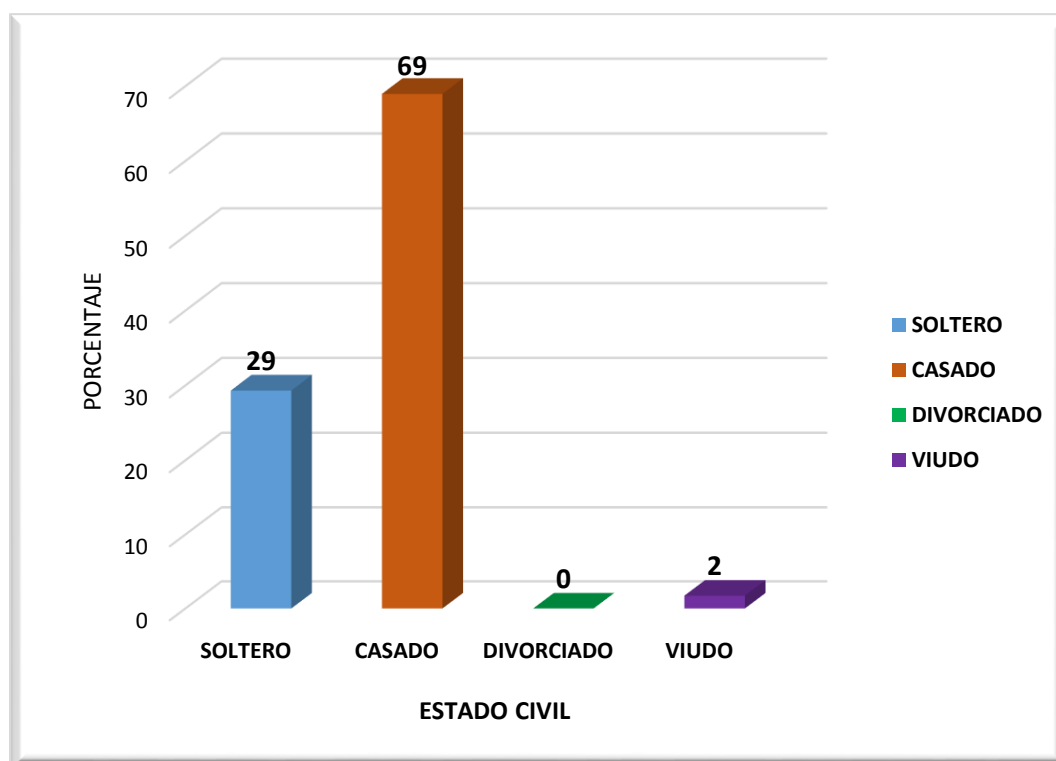
**TABLA N° 5**  
**CLASIFICACION SEGÚN ESTADO CIVIL**

POBLACION		
ESTADO CIVIL	N°	%
SOLTERO	17	29
CASADO	40	69
DIVORCIADO	0	0
VIUDO	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora. UCSM - 2016

La presente tabla nos indica que, del total de la población encuestada, predomina el estado civil “casado”, con un porcentaje de 69%, seguido de estado civil “soltero” con un 29%. Indicador que se ve relacionado con la carga familiar.

**GRAFICO N° 5**  
**CLASIFICACION SEGÚN ESTADO CIVIL**



Fuente: Elaboración propia.



## 2. FACTORES LABORALES EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

**TABLA N°6**  
**PRESENCIA DEL RECONOCIMIENTO PROFESIONAL**

POBLACION		
RECONOCIMIENTO	N°	%
SI	21	36
NO	37	64
<b>TOTAL</b>	58	100

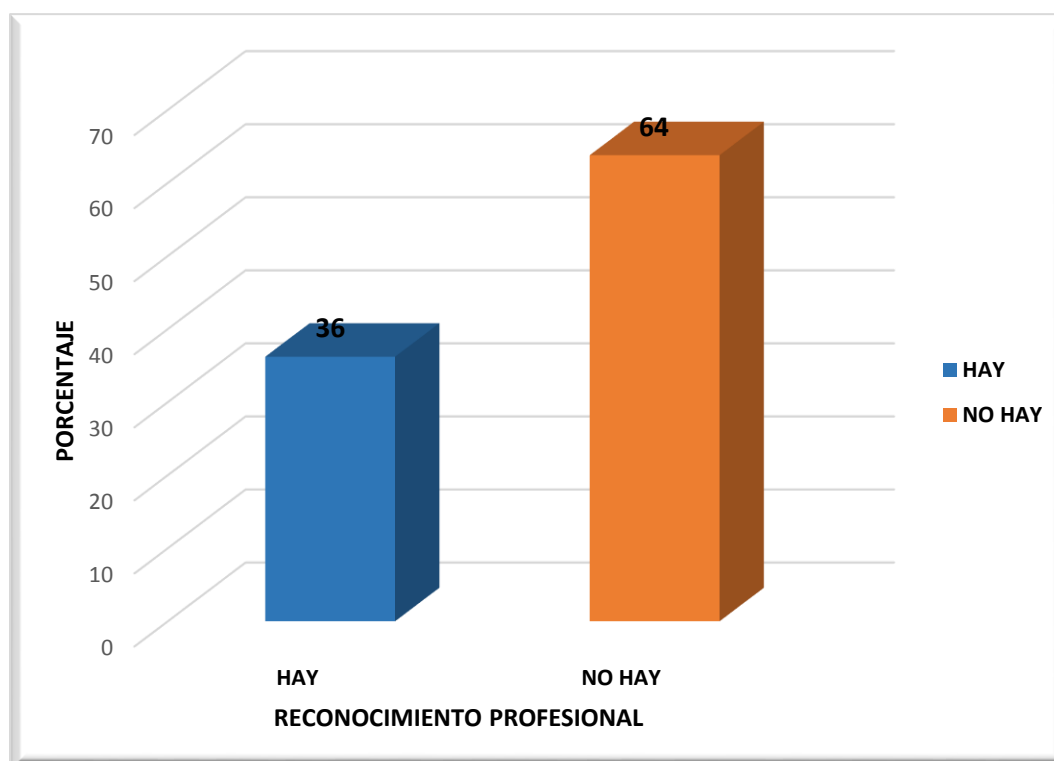
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora. UCSM - 2016

De la población total de 58 docentes encuestados; nos da como resultado que un 64% de los docentes no recibe reconocimiento profesional; mientras que un 36% de ellos si es reconocido profesionalmente.

Este indicador probablemente se pueda ver vinculado con el desempeño que tiene cada docente en su respectiva área de trabajo.

GRAFICO N° 6

PRESENCIA DEL RECONOCIMIENTO PROFESIONAL



Fuente: Elaboración propia

TABLA N°7

## IMPORTANCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL ALUMNADO

POBLACION		
IMPORTANCIA	N°	%
SI	44	76
NO	14	24
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

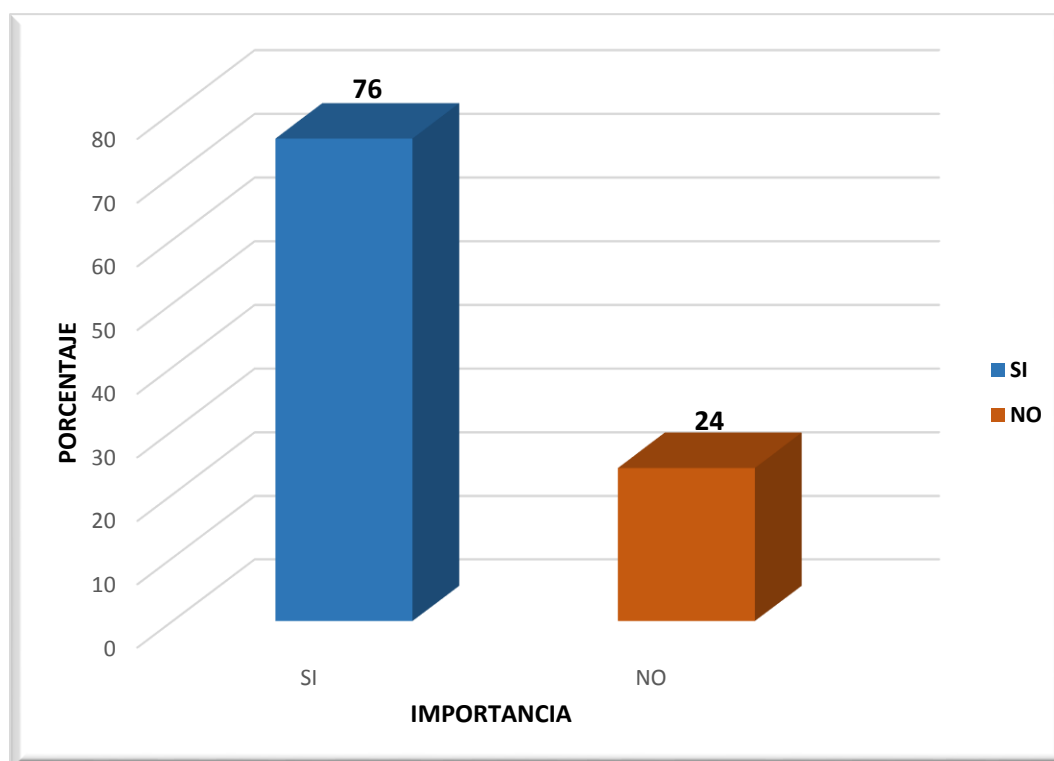
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora. UCSM - 2016

Del 100% de docentes encuestados, el 76% de los docentes opina que las características del alumnado sí son importantes en el desarrollo de su trabajo, cuya importancia la convierte en factor generador de estrés.

Sin embargo, el 24% refiere que las características no son factor generador de estrés, por lo tanto, no las consideran de gran importancia.

GRAFICO N° 7

IMPORTANCIA DE LAS CARACTERISTICAS DEL ALUMNADO



Fuente: Elaboración propia

**TABLA N° 8**  
**ORGANIZACIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO**

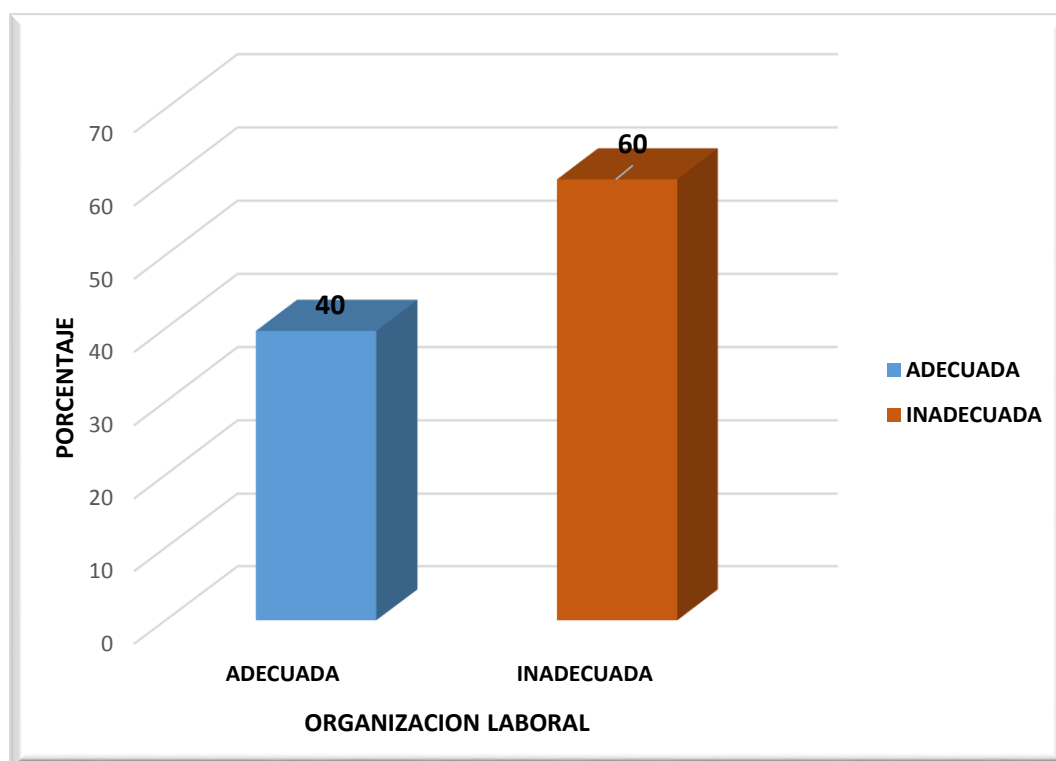
POBLACION		
JORNADA LABORAL	N°	%
ADECUADA	23	40
INADECUADA	35	60
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora. UCSM - 2016

De los 58 docentes encuestados un 40 % indicó que la organización de su jornada laboral es la adecuada, no generando ninguna modificación en sus actividades diarias

En cambio, el 60% de la población indicó que la jornada laboral es inadecuada, generando esto un desequilibrio en sus actividades diarias, modificando lo ya programado.

**GRAFICO N° 8**  
**ORGANIZACIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO**



Fuente: Elaboración propia

**TABLA N° 9**  
**SOBRECARGA DE TRABAJO**

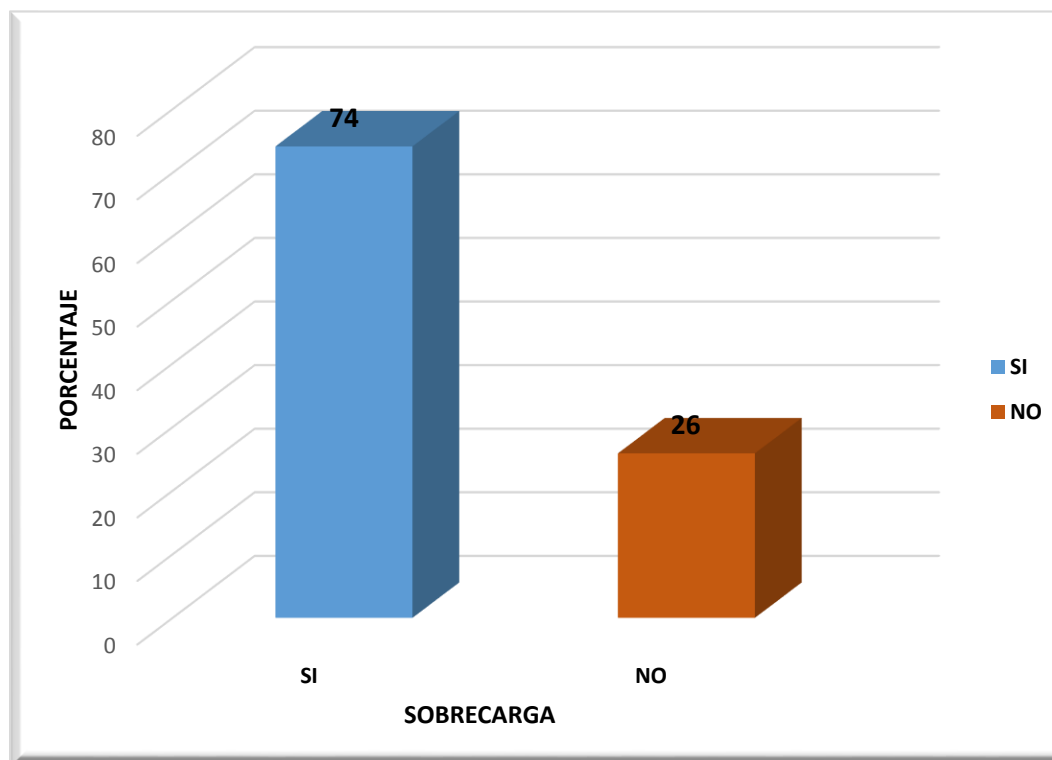
POBLACIÓN		
EXISTE SOBRECARGA	N°	%
SI	43	74
NO	15	26
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora. UCSM - 2016

En la presente tabla se puede observar que un 74% de docentes, tiene sobrecarga laboral; la cual es generadora de desequilibrio en la labor de cada docente.

Mientras que un 26% de los docentes indicó que no presenta sobrecarga laboral, lo que nos muestra que la asignación de roles, funciones y/o tareas no son las mismas para todo el personal docente.

**GRAFICO N°9**  
**SOBRECARGA DE TRABAJO**



Fuente: Elaboración propia

**TABLA N° 10**  
**RELACIONES INTERPERSONALES ÓPTIMAS DESDE EL PUNTO DE**  
**VISTA DEL DOCENTE**

POBLACION		
RELACIONES OPTIMAS	N°	%
SI	27	47
NO	31	53
<b>TOTAL</b>	58	100

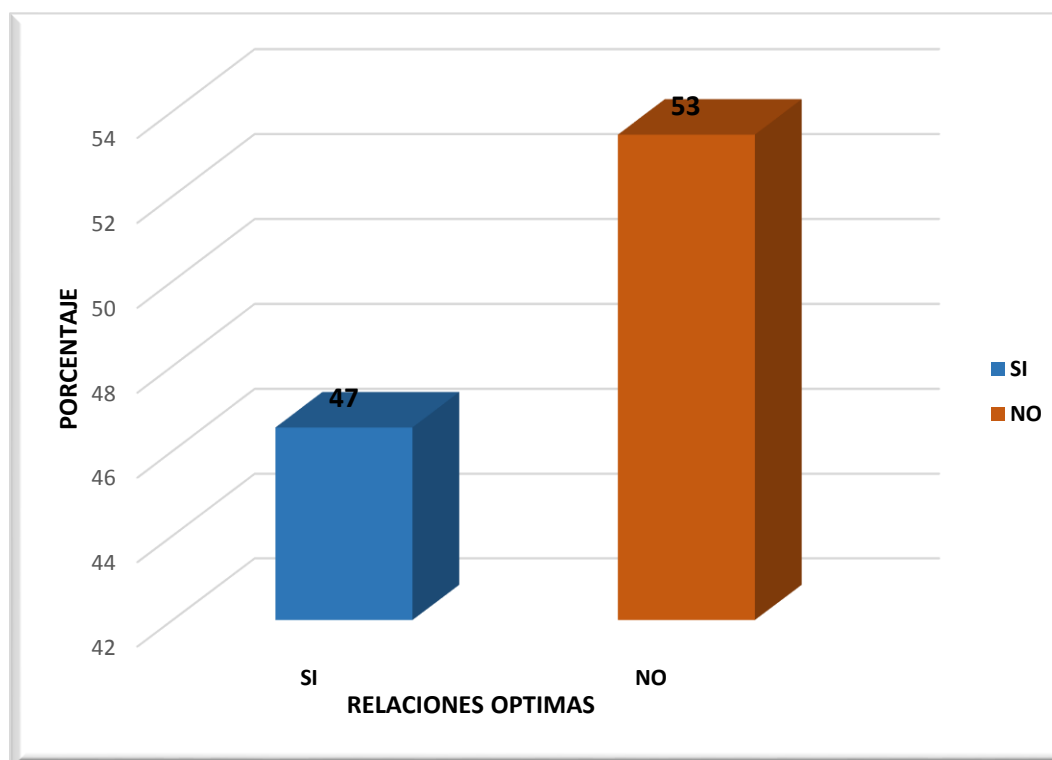
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora. UCSM - 2016

La tabla nos muestra que, del total de docentes encuestados, el 53% de ellos indicó que las relaciones interpersonales no son las esperadas; mientras que un 47% si considera que las relaciones son óptimas.

Este indicador probablemente se pueda ver vinculado con la organización de la jornada laboral.

### GRAFICO N° 10

#### RELACIONES INTERPERSONALES ÓPTIMAS DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL DOCENTE



Fuente. - Elaboración propia

**TABLA N°11**  
**DISPOSICION DE RECURSOS MATERIALES PARA SU TRABAJO**

POBLACION		
DISPOSICION	N°	%
ADECUADA	16	28
INADECUADA	42	72
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora. UCSM - 2016

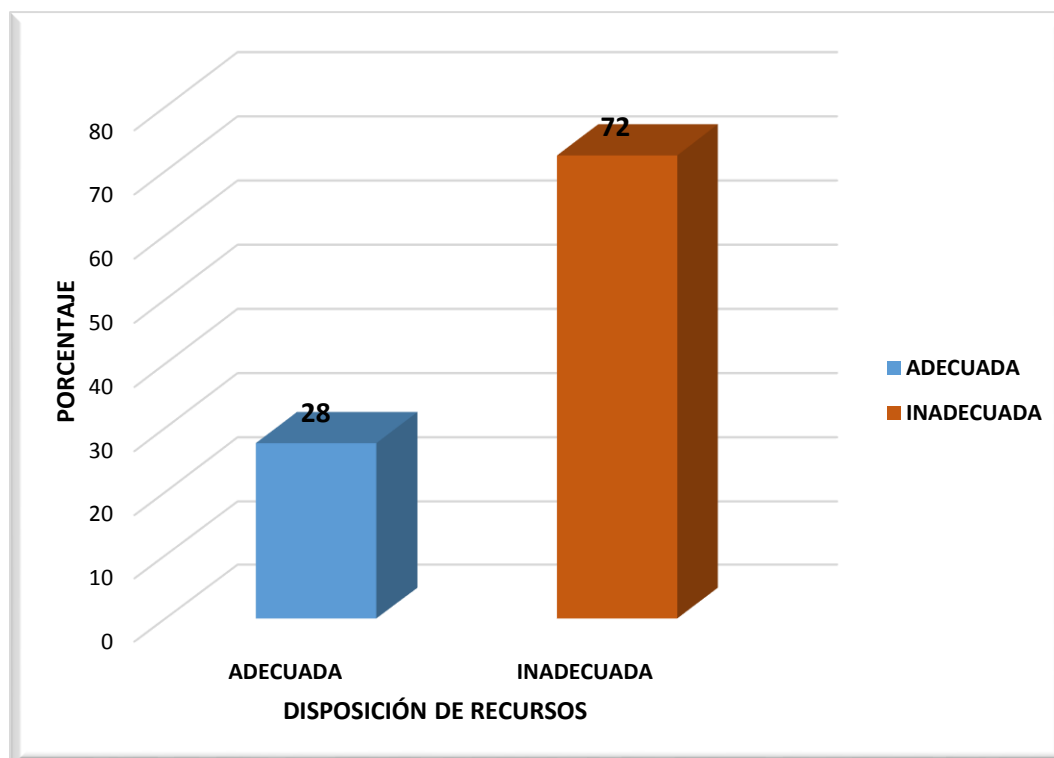
En la tabla se interpreta que de 58 docentes encuestados el 72% no dispone de los recursos materiales necesario para realizar su labor.

Mientras que un 28% si cuenta con una disposición adecuada de recursos materiales para el desarrollo de su trabajo.

Esto nos muestra que la asignación de recursos no es la adecuada

GRAFICO N°11

DISPOSICION DE RECURSOS MATERIALES PARA SU TRABAJO



Fuente. - Elaboración propia

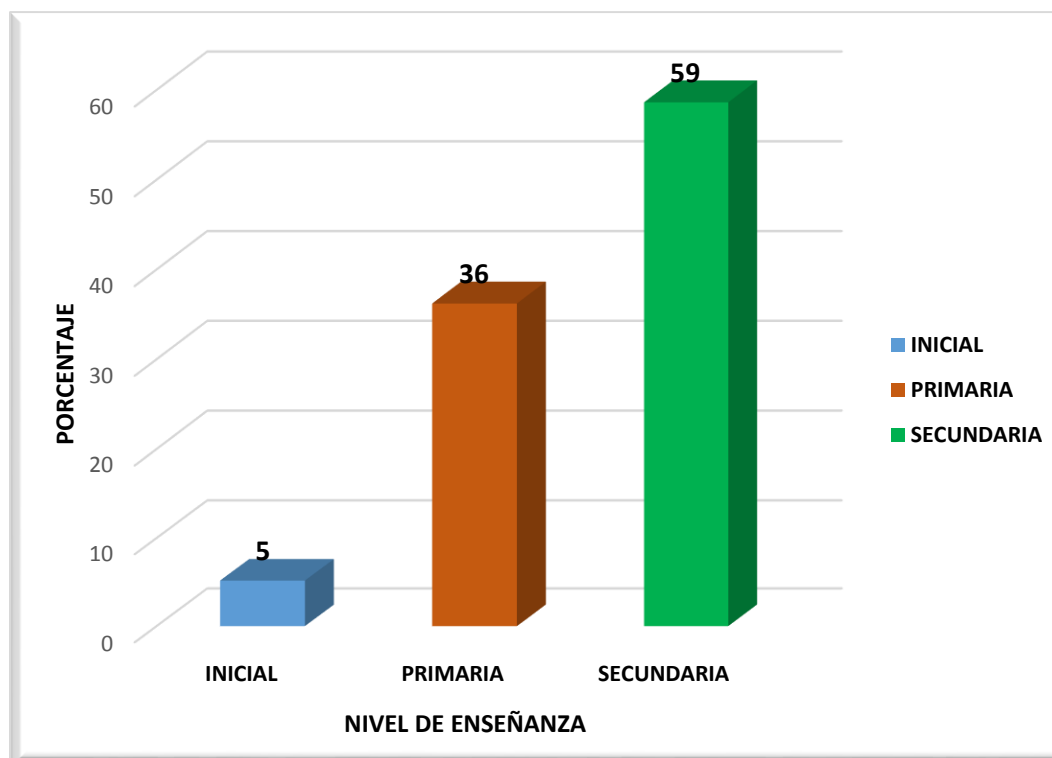
**TABLA N° 12**  
**NIVEL DE ENSEÑANZA**

POBLACION		
NIVEL	N°	%
INICIAL	3	5
PRIMARIA	21	36
SECUNDARIA	34	59
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora. UCSM - 2016

En la institución educativa Jorge Basadre Grohmann cuentan con tres niveles de enseñanza, dentro de los cuales se encontró que el nivel secundario es el de mayor población en cuanto a docentes con un 59%; mientras el nivel inicial es el más bajo, con un 5%, quedando el nivel primario con un 36%

**GRAFICO N° 12**  
**NIVEL DE ENSEÑANZA**



Fuente. - Elaboración propia

TABLA N° 13

## PRESENCIA DE CONDICIONES INADECUADAS DE TRABAJO

POBLACION		
CONDICIONES	N°	%
SI	36	62
NO	22	38
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

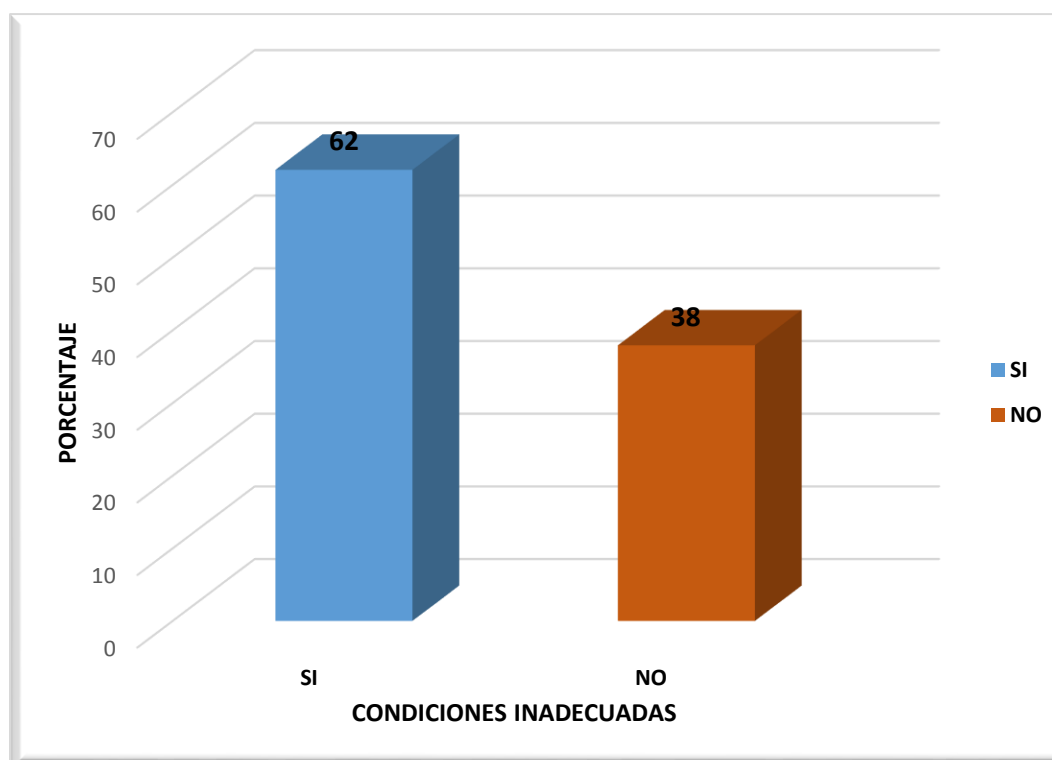
Fuente: Cuestionario aplicado por la autora. UCSM - 2016

De un total de 58 docentes encuestados; la tabla nos da como resultado que un 62% de ellos indicó que si existen condiciones inadecuadas de trabajo; mientras que un 38% si aprueba las condiciones impuestas.

Según los encuestados éstas condiciones son añadidas sobre las funciones y cargos ya asignados.

GRAFICO N°13

PRESENCIA DE CONDICIONES INADECUADAS DE TRABAJO



Fuente. - Elaboración propia



### 3. NIVEL DE BURNOUT EN LOS DOCENTES

**TABLA N° 14**

**AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN DOCENTES**

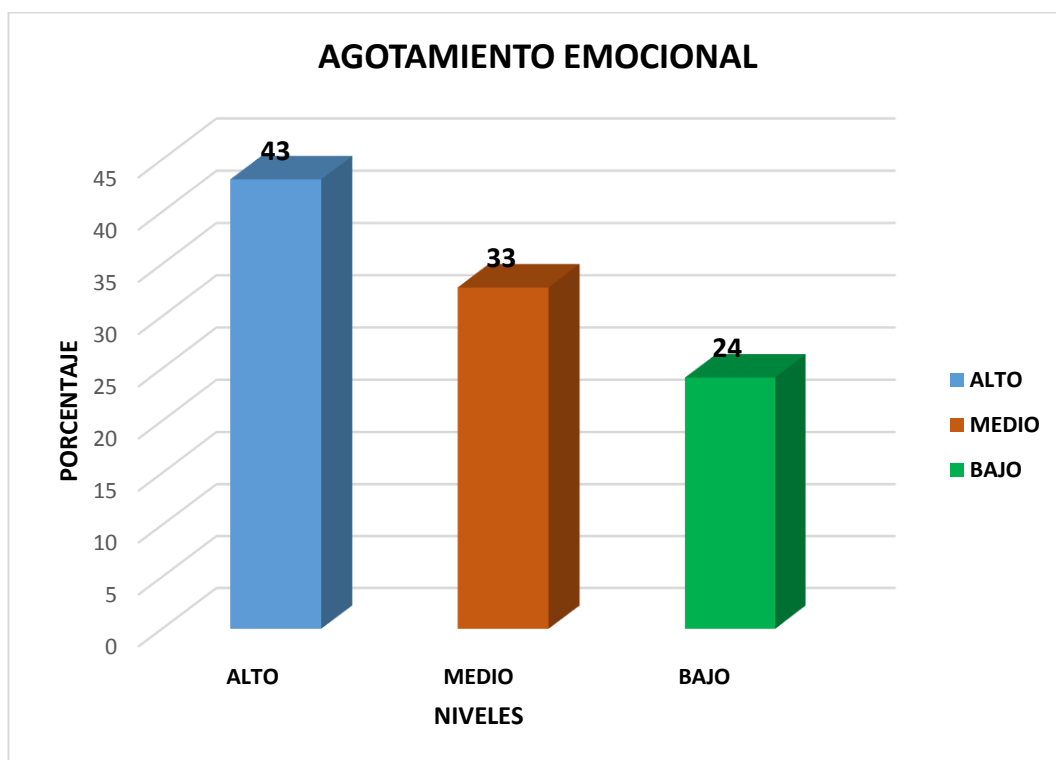
<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>		
<b>NIVEL</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
ALTO	25	43
MEDIO	19	33
BAJO	14	24
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora. Escala de Maslach

La presente tabla respecto al agotamiento emocional en los docentes de la Institución educativa Jorge Basadre Grohmann, nos muestra un nivel alto con un 43%, un nivel medio con un total de 33%; y finalmente el 24 % que presenta un nivel bajo.

GRAFICO N° 14

AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN DOCENTES



Fuente: Elaboración propia

**TABLA N° 15**  
**DESPERSONALIZACION EN DOCENTES**

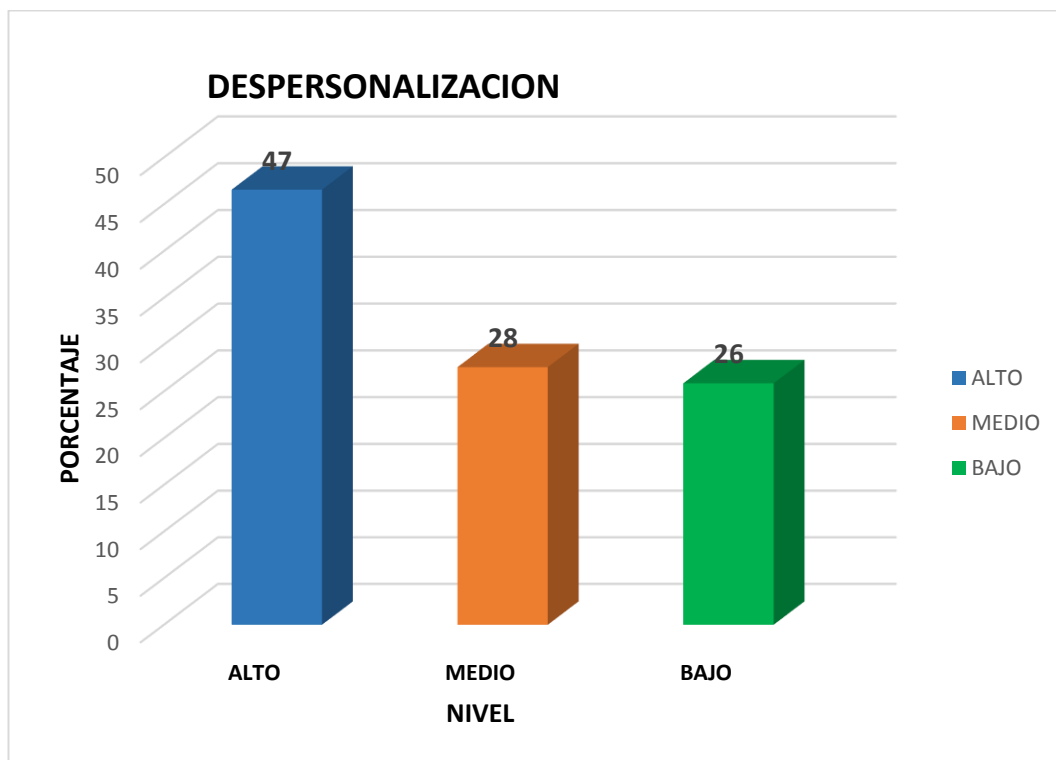
<b>DESPERSONALIZACION</b>		
<b>NIVEL</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
ALTO	27	47
MEDIO	16	28
BAJO	15	26
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora. Escala de Maslach

La presente tabla respecto al nivel de despersonalización en los docentes de la Institución educativa Jorge Basadre Grohmann, nos muestra un nivel alto con un 47%, un nivel medio con un total de 28%; y finalmente el 26 % que presenta un nivel bajo.

### GRAFICO N° 15

#### DESPERSONALIZACION EN DOCENTES



Fuente: Elaboración propia

**TABLA N° 16**

**REALIZACION PERSONAL EN DOCENTES**

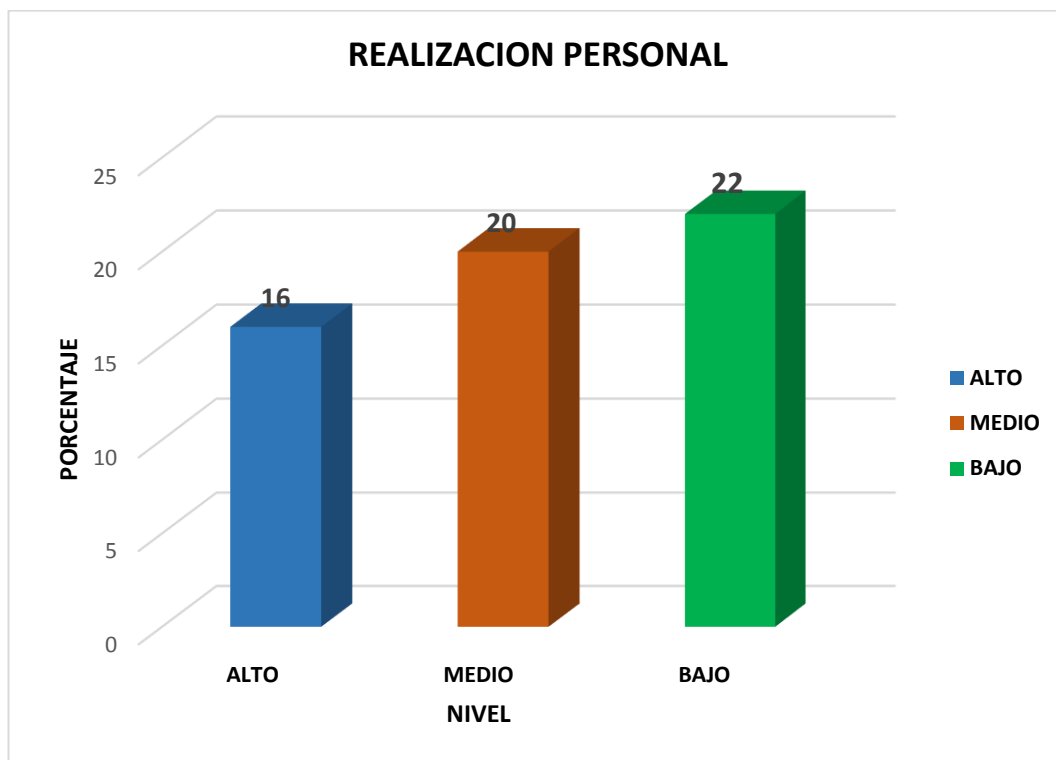
<b>REALIZACION PERSONAL</b>		
<b>NIVEL</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
ALTO	16	28
MEDIO	20	34
BAJO	22	38
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora. Escala de Maslach

La presente tabla respecto al nivel de la realización personal en los docentes de la Institución educativa Jorge Basadre Grohmann, nos muestra un nivel alto con un 28%, un nivel medio con un total de 34%; y finalmente el 38% que presenta un nivel bajo.

### GRAFICO N° 16

### REALIZACION PERSONAL EN DOCENTES



Fuente: Elaboración propia

**TABLA N° 17**

**NIVELES DE SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES**

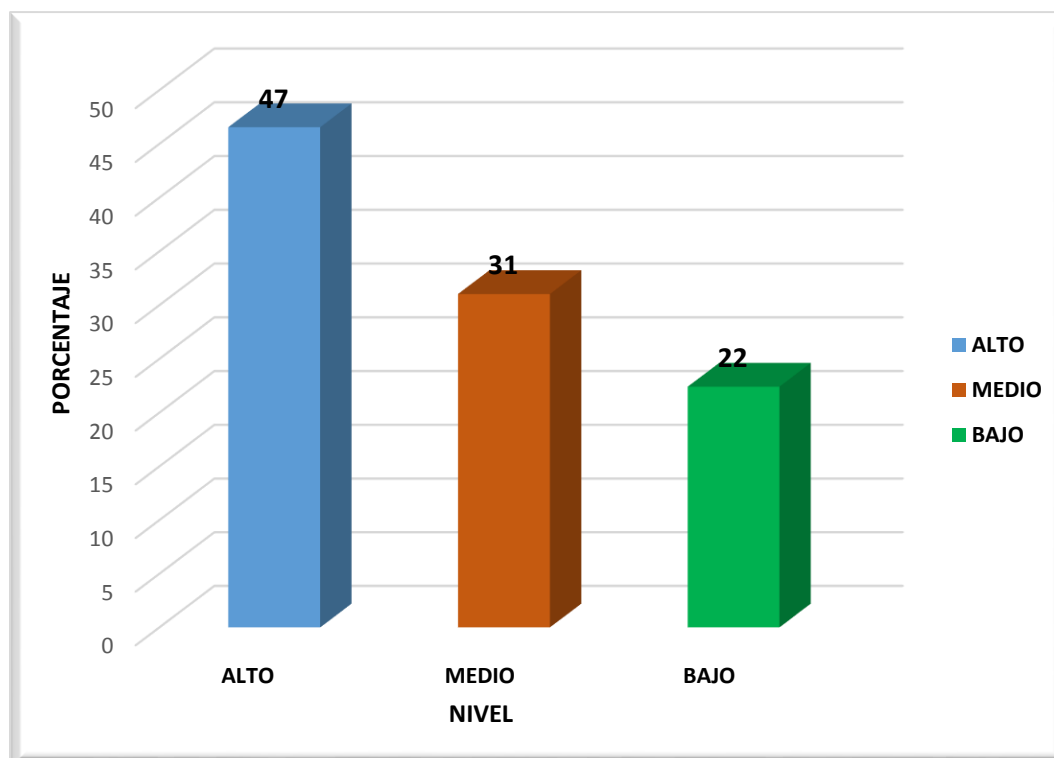
<b>NIVEL DE SINDROME DE BURNOUT</b>		
	<b>N°</b>	<b>%</b>
ALTO	27	47
MEDIO	18	31
BAJO	13	22
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora. UCSM - 2016


La presente tabla respecto a los niveles del Síndrome de Burnout en la Institución educativa Jorge Basadre Grohmann nos muestra un nivel bajo con un 22%, un nivel medio con un total de 31%; y finalmente el 47 % que presenta un nivel alto.

GRAFICO N° 17

NIVELES DEL SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES



Fuente: Elaboración propia



#### **4. RELACIÓN ENTRE FACTORES LABORALES Y SINDROME DE BURNOUT**

**TABLA N° 18:**  
**RECONOCIMIENTO PROFESIONAL Y SU RELACION CON EL**  
**SINDROME DE BURNOUT**

SINDROME DE BURNOUT		ALTO		MEDIO		BAJO	
		N°	%	N°	%	N°	%
ESTRESORES LABORALES	SI	7	12	6	10	8	14
	NO	20	34	12	21	5	9
TOTAL		27	47	18	31	13	22

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora. Escala de Maslach

$P = 0.08580$

$p < 0.05$

De la presente tabla concluimos que, con un nivel de significancia del 5%; y un valor de  $P = 0.05880$  se niega que existe relación entre reconocimiento profesional y Síndrome de Burnout.

**TABLA N° 19**  
**CARACTERÍSTICAS DEL ALUMNADO Y SU RELACION CON EL**  
**SINDROME DE BURNOUT**

		SINDROME DE BURNOUT		ALTO		MEDIO		BAJO	
		N°	%	N°	%	N°	%		
ESTRESORES LABORALES	SI	24	41	13	22	7	12		
	NO	3	5	5	9	6	10		
TOTAL		27	47	18	31	13	22		

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora. Escala de Maslach

P = 0.04799

p < 0.05

Con un nivel de significancia del 5%; y un valor de P = 0.04799 se confirma que existe relación entre las características del alumnado y el Síndrome de Burnout.

**TABLA N° 20**  
**ORGANIZACIÓN LABORAL Y SU RELACION CON EL SINDROME DE BURNOUT**

ESTRESORES LABORALES		SINDROME DE BURNOUT		ALTO		MEDIO		BAJO	
		N°	%	N°	%	N°	%		
ORGANIZACION DE LA JORNADA LABORAL	ADECUADA	8	14	7	12	8	14		
	INADECUADA	19	33	11	19	5	9		
<b>TOTAL</b>		<b>27</b>	<b>47</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>22</b>		

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora. Escala de Maslach

$P = 0.15412$

$p < 0.05$

De la presente tabla concluimos que, con un nivel de significancia del 5%; y un valor de  $P = 0.15412$  se niega que existe relación entre la organización laboral y el Síndrome de Burnout.

**TABLA N° 21**  
**SOBRE CARGA DE TRABAJO Y SU RELACION CON EL SINDROME**  
**DE BURNOUT**

SINDROME DE BURNOUT		ALTO		MEDIO		BAJO	
		N°	%	N°	%	N°	%
ESTRESORES LABORALES	HAY	16	28	15	26	12	21
	NO HAY	11	19	3	5	1	2
TOTAL		<b>27</b>	<b>47</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>22</b>

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora. Escala de Maslach

P = 0.04620

p < 0.05

De acuerdo con los datos obtenidos en la presente tabla, nos muestra que con un nivel de confianza del 5% aceptamos la hipótesis; la cual nos dice que la sobrecarga laboral se relaciona con que el Síndrome de Burnout.

TABLA N° 22

**LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y SU RELACION CON EL  
SINDROME DE BURNOUT**

SINDROME DE BURNOUT		ALTO		MEDIO		BAJO	
		N°	%	N°	%	N°	%
RELACIONES INTERPERSONALES	SI	6	10	9	16	12	21
	NO	21	36	9	16	1	2
TOTAL		<b>27</b>	<b>47</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>22</b>

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora. Escala de Maslach

P = 0.00016

p < 0.05

De la presente tabla concluimos que, con un nivel de significancia del 5%; y un valor de P = 0.0.00016 se acepta que existe relación entre las relaciones interpersonales y el Síndrome de Burnout.

**TABLA N° 23**

**DISPOSICION DE RECURSOS MATERIALES Y SU RELACION CON  
EL SINDROME DE BURNOUT**

		SINDROME DE BURNOUT		ALTO		MEDIO		BAJO	
		N°	%	N°	%	N°	%		
DISPOSICION DE RECURSOS MATERIALES	ADECUADA	8	14	3	5	5	9		
	INADECUADA	19	33	15	26	8	14		
TOTAL		<b>27</b>	<b>47</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>22</b>		

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora. Escala de Maslach

P = 0.01158

p < 0.05

Con un nivel de significancia del 5%; y un valor de P = 0.01158 se confirma que existe relación entre la disposición de los recursos materiales con la que cuentan los docentes y el Síndrome de Burnout.

**TABLA N° 24**

**GRADO AL QUE SE ENSEÑA Y SU RELACION CON EL SINDROME  
DE BURNOUT**

		SINDROME DE BURNOUT		ALTO		MEDIO		BAJO	
		ESTRESORES LABORALES	N°	%	N°	%	N°	%	
NIVEL DE ENSEÑANZA	INICIAL	2		0		1			
			3		0		2		
	PRIMARIA	14		4		3			
			24		7		5		
	SECUNDARIA	11		14		9			
			19		24		16		
TOTAL		27		15		13			
			47		26		22		

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora. Escala de Maslach

P = 0.13416

p < 0.05

Con un nivel de significancia del 5%; y un valor de P = 0.13416 se niega que existe relación entre el nivel al que se enseña cada docente y el Síndrome de Burnout.

**TABLA N° 25**  
**CONDICIONANTES DE TRABAJO Y SU RELACION CON EL**  
**SINDROME DE BURNOUT**

		SINDROME DE BURNOUT		ALTO		MEDIO		BAJO	
		N°	%	N°	%	N°	%		
ESTRESORES LABORALES	SI	12	21	14	24	10	17		
	NO	15	26	4	7	3	5		
TOTAL		27	47	18	31	13	22		

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora. Escala de Maslach

P = 0.03566

p < 0.05

Con un nivel de significancia del 5%; y un valor de P = 0.03566 se confirma que existe relación entre las condicionantes de trabajo con las que cuentan los docentes y el Síndrome de Burnout.



## 5. DISCUSIÓN Y COMENTARIOS

## DISCUSION Y COMENTARIOS

El Síndrome de Burnout es una respuesta prolongada a una serie de estresores psicosociales crónicos en el trabajo. La profesión docente es una de las más vulnerables a este síndrome debido a su carácter asistencial y de dependencia de los estudiantes para con el profesor.

En el presente estudio se evaluaron distintos aspectos; dentro de los cuales están las características de la población, los factores laborales, el nivel de Burnout y la relación de los factores con el Síndrome de Burnout propiamente dicho.

En las características de los docentes se encontró que del total de 58 docentes encuestados el género femenino fue mayor al sexo masculino con 45%, el estado civil casado con 49%, superó a los otros estados. Conforme al instrumento aplicado (MBI) se encontró que la tasa más alta del Síndrome de Burnout fue en las mujeres y los docentes solteros; lo que se asemeja a lo encontrado en el estudio de Manuel Pando Moreno, Carolina Aranda Beltrán, María Guadalupe Aldrete, Eduardo E., Flores Salinas y Elizabeth Pozos Radillo; quienes encontraron predominio del género masculino con 61.8%, el estado civil casado 75.5%. Conforme al instrumento aplicado (MBI) se encontró las tasas más altas en las mujeres 64.2% y los solteros(as) con 61.7%.

Dentro de los factores laborales se halló que los que guardan relación con el Síndrome de Burnout son: Las relaciones interpersonales; seguidas por la disposición de recursos materiales; la presencia de condicionantes de trabajo; la sobrecarga de trabajo; y finalmente las características del alumnado. Cabe resaltar que en todo trabajo existen condicionantes a las que en determinadas

circunstancias nos vemos obligados a aceptar debido a que estas comprenden las reglas o normas de la empresa.

En este caso los docentes mencionaron como condiciones inadecuadas de trabajo el comportamiento del alumnado, las huelgas, los monitoreos, supervisiones, falta de apoyo de los padres a los alumnos, entre otros; si bien es cierto estas condicionantes no son propias del trabajo, pero indistintamente se presentan.

Mientras que aquellos que no guardan relación serían; el reconocimiento profesional, la organización laboral y el nivel al que enseñan; lo que se contradice con el estudio de Walter Lizandro Arias Gallegos Noelia Araceli Jiménez Barrios (2013) quienes encontraron un nivel medio para las interacciones sociales y aspectos organizativos.

En cuanto a la clasificación del nivel de Síndrome de Burnout se encontró que un 47% presenta un nivel alto, un 31% un nivel medio y un 22% un nivel bajo; lo cual podría relacionarse con el estudio de María Guadalupe Aldrete, Jaqueline González y María De Lourdes Preciado, quienes en su estudio encontraron que el 80 % de los docentes tenía alguna dimensión de la escala de Maslach “quemada”. Así también existe una diferencia entre los valores encontrados respecto a la sobrecarga de trabajo y nivel de Burnout, encontrando ellos un mayor nivel de relación de la sobrecarga con el nivel medio mientras que nuestro estudio nos muestra una relación entre la sobrecarga de trabajo y el nivel alto de Burnout con  $p\text{-valor}=0.4620$ ; esta variable de datos puede deberse a la diferencia entre el personal encuestado.

En el presente estudio encontramos un perfil del docente con estrés crónico; aquel que tiene carga familiar, trabaja más de 10 años,

presentando un agotamiento emocional severo, moderado grado de despersonalización y baja realización personal, lo que relativamente concuerda con el estudio de Walter Lizandro Arias Gallegos Noelia Araceli Jiménez Barrios (2013) donde encontraron también un perfil del docente con estrés crónico: un varón casado de 38 años de edad, que labora en una institución educativa privada, con más de 10 años de experiencia y con un sueldo superior al mínimo, con leve agotamiento emocional y severos grados de despersonalización y baja realización personal.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Los factores laborales abordados en el trabajo de investigación se caracterizan básicamente por ser propiciados por otra persona, es decir estos factores no son innatos. Se caracterizan por generar presión, variaciones, etc en el ámbito laboral.

**SEGUNDA:** Existe Síndrome de Burnout en los docentes de la institución educativa Jorge Basadre Grohmann; el mismo que se presenta en sus tres niveles; siendo el de mayor predominio el nivel alto; seguido por el nivel medio y finalmente el nivel bajo. Encontrando una menor diferencia entre el nivel alto y medio; que medio y bajo.

**TERCERA:** En el presente estudio se concluye que existe relación directa de los factores laborales como las relaciones interpersonales, seguido por la disposición de recursos materiales; las condicionantes de trabajo, la sobrecarga de trabajo y las características del alumnado con el Síndrome de Burnout en los docentes de la Institución Educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann; lo cual nos permite la comprobación y aceptación de la hipótesis.

## RECOMENDACIONES

1. Al director de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann; programar actividades de confraternidad con los docentes, donde les permitan interactuar y expresar libremente sus ideas.
2. Al director de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann crear estrategias que ayuden q su personal a hacer frente al estrés y reorganizar con cuidado el ambiente de trabajo, en función de las aptitudes y las aspiraciones humanas de cada docente”, y así obtener más posibilidades de lograr ventajas competitivas.
3. A los coordinadores de cada área; realizar trabajos conjuntamente con los docentes a cargo, para poder identificar aquellas situaciones que generen estrés y poder establecer posibles alternativas de solución
4. A los docentes de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann; programarse actividades extra laborales, donde puedan disfrutar de un ambiente distinto al área de trabajo.

## PROPUESTA

### PROGRAMA SOBRE MANEJO DEL ESTRÉS EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION JORGE BASADRE GROHMANN

#### I. JUSTIFICACIÓN

Todos estamos familiarizados con la palabra "estrés". El estrés es cuando estás preocupado(a) de que te despidan del trabajo, o de que, si tienes suficiente dinero para pagar tus cuentas, o de cuándo los doctores dicen que tu mamá necesita una operación. De hecho, para la mayoría de nosotros, el estrés es sinónimo de la preocupación. Si es algo que te hace preocupar, entonces es estrés.

El estrés no es más que el producto del fracaso del individuo en su intento de buscar un ajuste con la realidad, de adaptarse al entorno, de tener un mínimo control sobre sí mismo, sobre el mundo y sobre su futuro inmediato.

Este estrés muy difícilmente de eliminar, pero si se puede controlar y/o disminuir; si hablamos de un Síndrome de Burnout que es ya un estrés crónico, este se manifiesta por niveles, los cuales también pueden ir disminuyendo; pero para que exista esta disminución se debe trabajar; pero no un trabajo al que estamos acostumbrados hacer todos los días; sino, nos referimos a terapias y / o sesiones; las cuales nos permitan alejarnos por un momento de todos aquellos factores que son generadores de estrés; estas terapias, charlas informativas, y demás estrategias; nos permitirán conocer más sobre el tema, y así también como saber afrontarlo.

De acuerdo al estudio realizado en la Institución Jorge Basadre Grohmann se encontró la presencia del Síndrome de Burnout en nivel alto en un 47% de los docentes; así como también se pueden encontrar

los principales factores laborales relacionados a éste síndrome; la mayoría de estos estresores laborales se deben a exigencias, evaluaciones, presiones entre otras, que generan un desequilibrio en los docentes, generando indirectamente un desbalance en su estado de salud.

Por lo expuesto, se considera conveniente la aplicación de este programa, el cual será instrumento de mejora para cada una de las personas que lo desarrolle; teniendo en cuenta que nos permitirá obtener una mejor calidad de vida. La reducción del estrés no implicará sólo la disminución de tensión sino también la renovación de los recursos, a través del desarrollo de aspectos cognitivos, emocionales y comportamentales.

Así mismo la aplicación de este programa nos ayudará a aliviar o controlar el estrés, y por consiguiente lograr en las personas un mejor desarrollo biopsicosocial.

## **II. OBJETIVOS**

- 1.** Eliminar o reducir el estrés laboral.
- 2.** Identificar situaciones de estrés laboral.
- 3.** Aprender estrategias de afrontamiento de estrés.
- 4.** Mejorar la resistencia al estrés.

## **III. FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN**

### **1. Estructura del programa sobre manejo del estrés**

Este programa tiene como objetivos eliminar o reducir el estrés laboral y aprender estrategias de afrontamiento de estrés. El programa tiene un formato de grupo abierto, pudiendo agruparse en

20 por cada grupo; el programa constará de 05 fases, que comprenderán:

Etapa 1. Entrevista

Etapa 2. Evaluación inicial (aplicación Inventario de Maslach)

Etapa 3. Charlas informativas

Etapa 4. Realización de terapias y juegos (04 sesiones, divididas según grupos)

Etapa 5. Evaluación final

Para cada entrevista se tomará un aproximado de 10min por docente, al igual que para la aplicación del inventario de Maslach; para las, charlas informativas un aproximado de media hora, y las terapias grupales 01 hora. El grupo será conducido por personal de enfermería y un coordinador por grupo, con una metodología participativa y directiva. En el grupo se desarrollan técnicas de relajación de reestructuración cognitiva, entrenamiento en resolución de problemas.

El formato del programa sobre manejo del estrés, constará de:

- a. **Evaluación General:** (Enfermera): Realizará entrevistas; las cuales incluirán la aplicación de un balotario de preguntas claves y aplicación e interpretación del inventario de Maslach.
- b. **Actividades Terapéuticas:** Aplicación de terapias de relajación docentes agrupados según nivel de estrés, risotearía, yoga, taichí, etc.; según criterio del especialista.

**b. Grupo dinámico:** Consta de un grupo de jóvenes capacitados para poder interactuar con los docentes y aplicar dinámicas de juego, las cuales permitan a los docentes actuar y expresarse libremente.

**d. Psicólogo:** Brindará el informe final sobre los resultados obtenidos a través de todas las actividades realizadas, a lo largo del año; y la evaluación nuevamente del inventario de Maslach.

## 2. Fase Política

Sostener una reunión con el director de la Institución Educativa Jorge Basadre Grohmann, para poder plantear la idea de introducir un programa sobre el manejo del estrés; el cual estará dirigido a los docentes de la Institución Educativa la cual está a su cargo. Así mismo se le planteará las ventajas de la realización y aplicación de dicho programa.

## 3. Fase Técnica

Una vez aprobada la propuesta del Programa por el Director de la Institución Educativa, se procederá a realizar reuniones en primera instancia con los coordinadores de cada área y por cada nivel educativo, explicando la importancia de la realización de éste programa; así mismo pedirles su apoyo y colaboración para buscar los momentos estratégicos para el desarrollo de las actividades programadas y se pueda lograr la participación de todos los docentes.

Luego se procederá a una reunión con los docentes de la Institución para informarles sobre el programa en todas sus fases, y dando a conocer los beneficios que le proporcionará a cada uno de ellos, independientemente del nivel de estrés que puedan presentar.

Solicitar al Director de la Institución la prestación de las instalaciones de la misma; para poder trabajar en ellas.

Coordinar con el personal capacitado en terapias de relajación, para coordinar fechas, tiempos y actividades a realizar, así como el material a utilizar.

También se coordinará con grupo de jóvenes, quienes se encargarán de realizar terapias grupales en las cuales les permita a los docentes liberarse mentalmente y poder interactuar y expresarse de manera libre.

#### **4. Fase Operativa**

El programa sobre manejo del estrés se llevará a cabo durante todo el año 2017, se contará con la participación de profesionales y personal capacitado en el tema. Se trabajará distintas actividades calendarizadas a lo largo del año. El personal a cargo del desarrollo del programa evaluará periódicamente a los docentes, haciendo llegar un informe del mismo al director de la Institución Educativa.

Se trabajará en base a un cronograma de actividades.

## ACTIVIDADES DEL PROGRAMA SOBRE MANEJO DEL ESTRÉS

	MAR				ABRIL				MAYO				JUNIO				SET				DIC				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Entrevista	x	x	x	x																					
Aplicación de inventario.					x	X	x	x	x																
Charlas Informativas										x		x						x		x					
Terapia/ Juego												x		x			x		x						
														x		x					x	x			
Evaluación																								x	x

## 5. Recursos

Los recursos básicos con los que contaremos serán:

### 5.1. Infraestructura

- a. Aulas de la institución educativa
- b. Áreas verdes amplias
- c. Patios de la Institución.

### 5.2. Mobiliario, equipos y otros

- a. Mobiliario: En cada aula carpetas, material de escritorio
- b. Equipos: Proyector; Laptop, equipo de sonido
- c. Otros: Colchonetas, pelotas, cuerdas, material para juegos, etc.

### 5.3. Personal

- a. Capacitador (profesional de la salud)
- b. Terapeuta.
- c. Grupo dinámico.
- d. Psicólogo.

### 5.4. Documentos técnicos

- a. Programa de manejo del estrés
- b. Trípticos informativos
- c. Boletines sobre ejercicios de relajación
- d. Programa de actividades

## 6. Presupuesto

A continuación, se detallará los precios de todo lo requerido para la realización del programa. Para esto contaremos con el apoyo de la institución educativa y la municipalidad.

### CUADRO DE PRESUPUESTOS

<b>ACTIVIDAD ASISTENCIAL</b>	<b>COSTO POR SESION (S/.)*</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
Psicólogo	50	50.00
Terapeuta	100	200.00
Profesional de la salud	50	200.00
Grupo de jóvenes	70	140.00
<b>Sub Total</b>	<b>270</b>	<b>590.00</b>
<b>MATERIAL DE TRABAJO</b>	<b>COSTO POR UNIDAD (S/.)*</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
Balotario de preguntas (100)	0.10	10.00
Inventario Maslach (400)	0.10	40.00
Bolígrafos (100)	0.50	50.00
Files (100)	0.70	50.00
Impresiones	0.10	10.00
Equipo de sonido	300.00	300.00
Computadora	1.200	1.200
Retroproyector	100	100
Colchonetas	10	200
<b>Sub Total</b>	<b>1760</b>	<b>1990.00</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2030</b>	<b>2580</b>

De los materiales requeridos cabe resaltar, que la institución educativa cuenta con equipo de sonido, computadora y retroproyector, disminuyendo el costo a S/. 980.00 en un año.

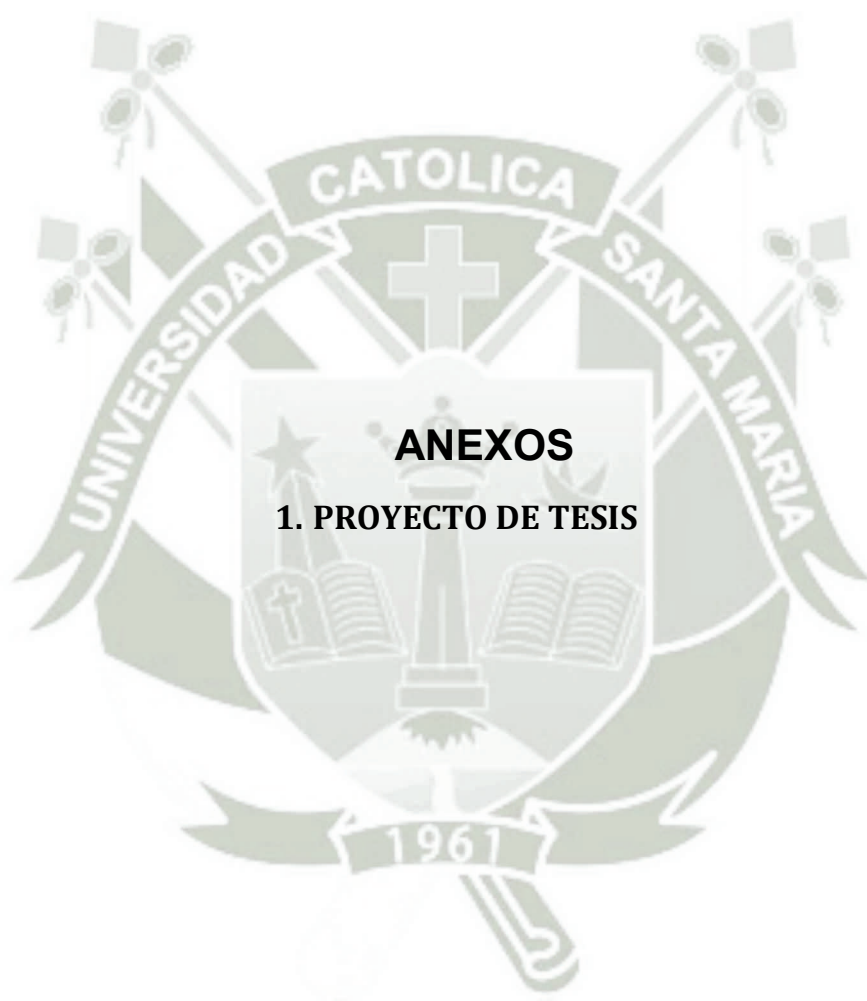
## BIBLIOGRAFÍA

1. ANGÉLICA DÍAZ TINOCO. (2013) “Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la universidad nacional del Callao. Lima, Perú.
2. ARLENE ORAMAS VIERA. (2013) “Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria” La Habana, Cuba.
3. COLINO, N., & PÉREZ DE LEÓN, P. (2015). El síndrome de burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. Ciencias Psicológicas. Montevideo. Uruguay
4. FÁTIMA DÍAZ BAMBULA, ANA MARÍA LÓPEZ SÁNCHEZ: MARÍA TERESA VARELA ARÉVALO. (2010). Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegios de La ciudad de Cali, Colombia.
5. MANUEL PANDO MORENO, CAROLINA ARANDA BELTRÁN, MARÍA GUADALUPE ALDRETE RDZ., EDUARDO E., FLORES SALINAS Y ELIZABETH POZOS RADILLO. (2006.) Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. Vol. VIII • Número 3. Guadalajara. México
6. MARÍA GUADALUPE ALDRETE, JAQUELINE GONZÁLEZ y MARÍA DE LOURDES PRECIADO. (2008) Factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica (secundaria) de la zona metropolitana de Guadalajara, México.
7. NÚRIA ARÍS REDÓ. (2005) El síndrome de Burnout en los docentes de educación infantil y primaria en la zona del Vallés Occidental. Barcelona.

## PAGINAS WEB

1. Programa de entrenamiento en habilidades para el manejo del estrés. INCEO. <http://www.ineco.org.ar/programa-de-entrenamiento-en-habilidades-para-el-manejo-del-estrés/>. Fecha de consulta 05/01/2017
2. 11º Congreso Virtual de Psiquiatría. Interpsiquis 2010 [www.interpsiquis.com](http://www.interpsiquis.com) - febrero-marzo 2010 Psiquiatría.com Fecha de consulta: 27/12/2016
3. <https://prezi.com/k9eaplbb1gkh/bienestar-laboral-programa-manejo-del-estres/3>. Fecha de consulta: 07/01/2017





# Universidad Católica de Santa María

## Escuela de Postgrado

Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente



**FACTORES LABORALES RELACIONADOS AL SINDROME DE  
BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA  
40038 JORGE BASADRE GROHMANN. AREQUIPA, 2016**

Proyecto de Tesis presentada por:

**Rivera Vera, Leidy Paola**

Para optar el Grado Académico de:

**Maestro en Salud Ocupacional y del  
Medio Ambiente**

Asesor:

**Dra. Ramos Guerra, Sandra**

**Arequipa – Perú**

**2016**

## I. PREÁMBULO

El estrés es un estado de tensión que se produce ante un estímulo integrado como amenaza. Su cronicidad adquiere mayor importancia por los efectos dañinos que trae al hombre que lo padece y por el aumento de situaciones sociales, laborales, familiares y personales que lo provocan. El estrés es un tema importante en el entorno laboral; no puede negarse su presencia en la vida moderna que perjudica de manera directa a las personas y a las organizaciones

El síndrome de Burnout es una respuesta mediada por el estrés crónico en el trabajo relacionado con sus exigencias (horario, responsabilidad, condiciones).

El síndrome de Burnout aparece como un emergente psicosocial, que daña la organización laboral, la salud y el bienestar humano, constituyendo además un riesgo psicosocial para otros procesos mórbidos. Trasciende pues, el ámbito de las ciencias del comportamiento en particular, para convertirse en un problema de la Salud Pública. El Burnout no es un problema nuevo, pero se considera uno de los daños laborales, de carácter psicosocial más importantes de la sociedad actual.

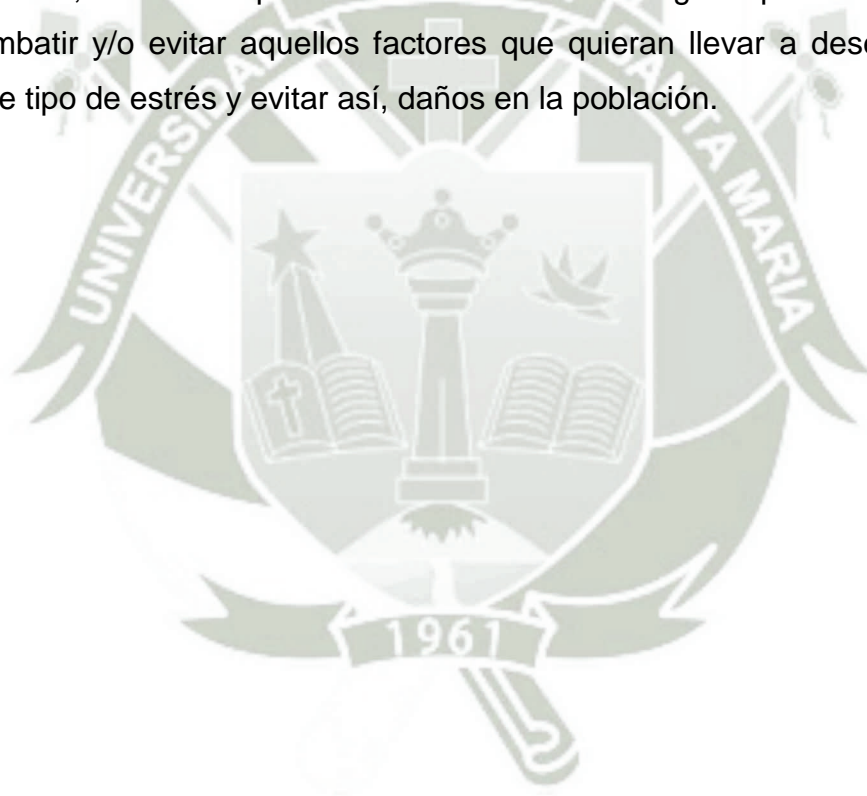
Como bien dice Nieto (2006), el profesor no corre el riesgo de caer de un andamio ni se ve afectado por silicosis, pero el entorno educativo también supone un riesgo para su salud física y, sobre todo, mental. La ausencia de una armonía entre las condiciones de trabajo, la actividad laboral puede tener un impacto negativo en el proceso salud - enfermedad.

Hoy en día el ejercicio continuado de la función docente en ciertas condiciones y un determinado entorno va creando una acumulación de sensaciones, así como un desgaste personal, que puede conducir al estrés

crónico y cansancio emocional; y finalmente el estado definido como “agotado”, es decir el síndrome de Burnout.

En los colegios; existen peculiaridades y complejidades, que en un momento determinado pueden generar en los docentes sentimientos ambiguos y en algunos casos respuestas contradictorias y/o frustrantes.

Es así como nace la idea de realizar un estudio que nos permita establecer la relación entre factores laborales y el síndrome de Burnout en los docentes de la institución educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann; cuyo resultado nos servirá como base para la formulación de alternativas de solución; así como para elaboración de estrategias que nos permitan combatir y/o evitar aquellos factores que quieran llevar a desencadenar este tipo de estrés y evitar así, daños en la población.



## II. PLANTEAMIENTO TEORICO

### 1. PROBLEMA DE INVESTIGACION

#### 1.1. Enunciado del problema

FACTORES LABORALES RELACIONADOS AL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA 40038 JORGE BASADRE GROHMANN, 2016.

#### 1.2. Descripción del problema

##### 1.2.1. Campo, Área y Línea de acción

- A. **Campo:** Ciencias de la Salud
- B. **Área:** Salud Ocupacional y del Medio Ambiente
- C. **Línea:** Salud Mental

##### 1.2.2. Análisis de variable

El estudio de investigación es de dos variables

VARIABLE	INDICADORES	SUB INDICADORES
<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p><b>FACTORES LABORALES</b></p> <p>Son los peligros existentes en nuestra tarea laboral o entorno de trabajo, los cuales</p>	<p>Estresores laborales</p>	<p>Reconocimiento y desarrollo profesional</p> <p>Características del alumnado</p> <p>Organización de la jornada laboral</p> <p>Sobrecarga</p> <p>Recursos materiales</p> <p>Nivel al que se enseña</p> <p>Relaciones interpersonales</p>

pueden provocar daños físicos o psicológicos, negativos para nuestra salud.		Otras condiciones de trabajo
	Estresores Sociales	La edad Sexo Antigüedad en la labor Carga familiar
<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE</b></p> <p><b>SINDROME DE BURNOUT</b></p> <p>Resultado negativo de la actividad laboral en el trabajador, consecuente del estrés laboral crónico.</p>	Agotamiento emocional	Agotamiento emocional bajo Agotamiento emocional medio Agotamiento emocional alto
	Despersonalización	Despersonalización baja Despersonalización media Despersonalización alta
	Falta de realización personal en el trabajo.	Realización personal baja Realización personal media Realización personal alta

### 1.2.3. Interrogantes básicas

- a. ¿Cómo son los factores laborales en docentes de la institución educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann?
- b. ¿Cuál es el nivel de Burnout en los docentes de la institución educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann?

- c. ¿Existe relación entre los factores laborales y el Síndrome de Burnout en los docentes de la institución educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann?

#### **1.2.4. Tipo y Nivel de Investigación**

El tipo de problema a investigar es de campo

El nivel es descriptivo, relacional

El diseño metodológico es transversal

### **1.3. Justificación del Problema**

En la actualidad el estrés crónico se está dando con mayor frecuencia y fuerza, transformándose en el Síndrome de Burnout; un estado que va más allá del concepto normal; pasando a causar daños físicos y psicológicos.

La importancia de este estudio, se basa en que permitirá mejorar la calidad de vida de los docentes; así como la calidad educativa que los mismos brindan.

Ayudará a identificar aquellos factores laborales causantes de que se presente el Síndrome de Burnout, para así poder trabajar sobre los resultados obtenidos.

Este estudio es pertinente, debido a que, en el mundo actual, están en aumento los números de casos de personas con estrés y Síndrome de Burnout, docentes que en su día a día van siendo víctimas de factores que conllevan a éste síndrome; aumentando así la probabilidad de mayores riesgos y daños.

Es trascendente en la medida en que nos muestre la realidad del trabajo realizado por los docentes; y nos permite tomar conciencia sobre el trato hacia ellos.

Fundamentalmente, el estudio muestra su utilidad desde el punto de vista en que nos brindará la información verídica sobre el Síndrome de Burnout en docentes y su relación con los factores laborales; y así poder comprobar o negar estudios pioneros como el de Knigh Wegenstein donde nos demostró que de una determinada población el 87.6% presentaban Síndrome de Burnout, o el estudio de Kohnen donde nos demostró que un 43% presentaba síntomas moderados y un 28.7% síntomas severos.

Es así, que de lo que se concluya en la presente investigación servirá para tomar medidas preventivas y/o modificar ciertos criterios; así como también servirá para orientar con mayor precisión respecto al tema estudiado.



## 2. MARCO CONCEPTUAL

### 2.1. Factores

Los factores son aquellos elementos que pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos. Un factor es lo que contribuye a que se obtengan determinados resultados al caer sobre él la responsabilidad de la variación o de los cambios.

#### **Factores laborales**

Son condiciones que existen en el trabajo, que de no ser disminuidos y/o eliminados tendrán como consecuencia accidentes laborales y/o enfermedades profesionales. Se relacionan siempre con una probabilidad y unas consecuencias. En ciencias sociales existe un consenso fuertemente asentado de que el trabajo constituye una de las actividades de mayor importancia para la integración y ajuste psicológico y social de los individuos.

#### **2.1.1. Estresores laborales**

Conjunto de condiciones de trabajo exteriores que potencialmente pueden devenir como causa de estrés al docente.

Se entiende por factor estresante o estresor cualquier estímulo capaz de provocar una respuesta de estrés, siendo el estrés esa misma respuesta o reacción a un estresor.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> CABANYES TRUFFINO J, DEL POZO ARMENTIA A. *Fundamentos de psicología de personalidad*. pág. 400

### **A. Reconocimiento y desarrollo profesional**

El desarrollo profesional es una fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades de auto-superación que experimenta cada individuo; asimismo, el desarrollo profesional del personal de una organización hace parte de los procesos de desarrollo de recursos humanos y es fruto de la inversión que hacen las empresas en las personas que las conforman y que, a través de su trabajo, las engrandecen.

El reconocimiento, es la acción de distinguir a una cosa, una persona o una institución entre las demás como consecuencia de sus características y rasgos. Es brindar un estímulo para que este sea el motivo a superarse y poner más empeño al realizar un determinado trabajo o tarea.

### **B. Características del alumnado**

Las características del alumnado son parte importante, que en cierto modo influyen para generar o no un grado de estrés en los docentes. Estas características pueden variar según la etapa y/o edad de los alumnos; destacando las siguientes:

## **Características por etapas del alumnado con TDAH <sup>2</sup>**

### **Educación infantil (de 0 a 5 años)**

- No siguen las consignas.
- Molestan e interrumpen a sus compañeros.
- Les cuesta permanecer sentados.
- Son demandantes en su interacción social.
- Les cuesta esperar su turno y compartir.
- Son agresivos, lo que ocasiona rechazo por parte de sus iguales y quedan aislados.

### **Enseñanza Primaria (de 6 a 12 años)**

- Suelen desaprovechar lo que se está explicando.
- Reaccionan mejor en situaciones novedosas, frente a estímulos atractivos.
- No reflexionan, no piensan ni planean lo que van a hacer.
- Suelen responder sin haber terminado de escuchar la pregunta.
- No aprenden de sus errores ni piensan en las consecuencias de sus actos.
- Les falta organización, método y hábito de estudio.
- Presentan inseguridad y baja autoestima.
- No reconocen sus errores y culpan a otros de sus problemas.

<sup>2</sup> *Guía de Práctica Clínica sobre el Trastorno por Déficit de Atención con Hiperactividad (TDAH) en niños y adolescentes.*

### **Enseñanza Secundaria Obligatoria (13 a 16)**

- Rebelión, desafío a la autoridad y violación de las reglas. Conducta irresponsable e inmadura.
- No planean ni organizan sus tareas.
- Les falta autonomía y responsabilidad.
- Presentan problemas de atención e impulsividad

### **C. Organización de la jornada laboral**

Esta organización se refiere a la forma en que se distribuyen las actividades que le han sido asignadas para un determinado momento; dado que la jornada laboral es el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente.

### **D. Sobrecarga**

Es el exceso de tareas y obligaciones vinculadas con el trabajo y su tiempo de ejecución, donde la persona está sometida a una gran presión porque observa que la cantidad de trabajo bajo su responsabilidad es muy grande, lo que causa un gran agotamiento físico y mental.

### **E. Recursos materiales**

Son aquellos bienes tangibles o concretos que disponen una empresa u organización con el fin de cumplir y lograr sus objetivos.

### **F. Nivel al que enseña**

Al hablar de nivel al que se enseña, resaltamos tres niveles principales como son; inicial, primaria y

secundaria; los cuales recibirán la enseñanza impartida por parte de los docentes especialistas.

### **G. Relaciones interpersonales**

Se define como la interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

### **H. Otras condiciones de trabajo**

Aquí podemos mencionar los horarios; los cambios de roles; reemplazo a otro personal, reuniones con los padres de familia, entre otros.

#### **2.1.2. Estresores Sociales**

Hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud.

##### **a. La edad**

Es el tiempo transcurrido desde el nacimiento de un ser vivo. Nos referimos a los años de los docentes.

##### **b. Antigüedad en la labor**

Tiempo en la labor docente desempeñado en el momento de la evaluación

##### **c. Sexo**

Es el conjunto de las peculiaridades que caracterizan los individuos de una especie dividiéndolos en masculinos y femeninos.

#### d. Carga familiar

Se define como "el conjunto de los problemas físicos, psicológicos o emocionales, sociales y financieros que debe asumir una persona respecto a su familia. Así también podemos incluir dentro de este rubro el estado civil y la presencia de hijos.

### 2.2. Síndrome

Se caracteriza por agrupar diversos síntomas que caracterizan a una determinada enfermedad o bien describe al grupo de fenómenos propios de una situación específica.

*“Para la medicina, el síndrome es un cuadro clínico que presenta un cierto significado. Gracias a sus características, que actúan como datos semiológicos, posee una cierta identidad, con causas y etiologías particulares”.*

*(Dra. Ruth Martín Viñals)*

#### 2.2.1. Síndrome de Burnout

El concepto de estrés ha sido uno de los constructos más polémicos dentro de la Psicología, tanto en su definición como en sus modelos teóricos explicativos.<sup>3</sup>

Se define como el resultado negativo de la actividad laboral en el trabajador, consecuente del estrés laboral crónico. El Burnout es sin dudas es un fenómeno complejo, pues en él intervienen múltiples variables relacionadas que determinan todo el proceso.

<sup>3</sup> SANDÍN, B. *El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud/International Journal of Clinical and Health Psychology*, pág. 141-157

El Burnout es un problema de salud y de calidad de vida laboral, es un tipo de estrés que se podría definir como la respuesta psicofísica que tiene lugar en el individuo como consecuencia de un esfuerzo frecuente, cuyo resultado es considerando ineficaz e insuficiente; cuando el sujeto está al borde de este síndrome se siente que ya no da más que está a punto de fundir los motores, que está a punto de venirse abajo y de tocar fondo.

Las ideas iniciales de Freudenberger, Pines e incluso Maslach, se caracterizaron por comprender el Burnout desde un enfoque clínico, como un conjunto de síntomas propios de un estado final, al que se llega por el estrés. Freudenberger, quien lo introdujo en el terreno científico, describe clínicamente el síndrome como:

*"Una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador" <sup>4</sup>*

*(Freudenberger, 1974, p.161)*

La definición desarrollada por Pines contrasta con esta comprensión del Burnout como un síndrome tridimensional. Este autor lo definió como:

*"Un estado de agotamiento físico, mental y emocional, causado por un largo periodo involucrado en situaciones*

<sup>4</sup> FREUDENBERGER, H. J. *Staff burnout. Journal of Social. Issues*, pág. 159-165

*emocionales de demanda, que puede aparecer en cualquier ámbito, no solo laboral”*<sup>5</sup>

*(Pines y Aaronson, 1988)*

Sin embargo, el término Burnout ha sido delimitado y aceptado por la comunidad científica casi en su totalidad desde la conceptualización establecida por Maslach en la que define:

*“El Burnout como una respuesta de estrés crónico formada por tres factores fundamentales: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.”*<sup>6</sup>

*(Maslach, 1982, 1999)*

### **COMPONENTES DEL SÍNDROME DE BURNOUT**<sup>7</sup>

En 1986 se creó el Maslach Burnout Inventory (MBI) desarrollado por Maslach y Jackson. Consta de 22 ítems en forma de afirmaciones que abordan las tres áreas del Burnout que se evalúan según Maslach, Jackson y Leiter (1996).<sup>8</sup>

#### **A. Agotamiento emocional (AE)**

Componente del síndrome de Burnout, que se identifica por una disminución de los recursos

<sup>5</sup> PINES, A. & ARONSON, E. *Career burnout: Causes and cures.*

<sup>6</sup> MASLACH, C. *Burnout: the cost of caring.* Englewood Cliffs. MASLACH, C. *Progress in understanding teacher burnout.* (pág. 211-222).

<sup>7</sup> ORAMAS V. A. *estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*”(Pág 64 – 65)

<sup>8</sup> Darrigrande J.L. y Durán K. *Síndrome de burnout y Sintomatología.* *Revista Iberoamericana sobre calidad eficacia y cambio en educación.* (pág. 75 – 76)

afectivos individuales para afrontar las demandas de la tarea que debe desempeñar, lo que se expresa en cansancio, fatiga, sensación de incapacidad para trabajar, de estar exhausto para movilizar recursos personales y poder establecer relaciones interpersonales con los alumnos y otras personas.

- Agotamiento emocional bajo
- Agotamiento emocional medio
- Agotamiento emocional alto

### **B. Despersonalización (D)**

Componente del síndrome de Burnout que consiste en una abstracción y eliminación de los componentes afectivos en las relaciones interpersonales, lo que se expresa en distancia afectiva o frialdad en el trato interpersonal hacia el que recibe el servicio, indiferencia, insensibilidad, distanciamiento, actitudes cínicas e inculpables hacia los mismos, ausencia de implicación personal e incapacidad para ser empático, identificar sus necesidades emocionales y afectivas y comprender los problemas que presentan.

- Despersonalización baja
- Despersonalización media
- Despersonalización alta

### **C. Realización personal (RP)**

Consiste en una percepción de eficacia profesional ante el afrontamiento de los problemas de los alumnos, el manejo de los conflictos, mantenimiento de la capacidad empática, sensación de energía, satisfacción personal y gratificación. Como

componente del síndrome de Burnout se considera su ausencia o disminución.

- Realización personal baja
- Realización personal media
- Realización personal alta

### 2.2.2. Síntomas del Síndrome de Burnout<sup>9</sup>

El síndrome de burnout no constituye un cuadro clínico homogéneo, sino que puede manifestar los síntomas físicos o psicológicos más diversos.<sup>10</sup>

#### A. Cognitivos o mentales

- Falta de significado
- Pérdida de valores
- Desaparición de expectativas
- Modificación de auto concepto
- Desorientación cognitiva
- Pérdida de la creatividad

#### B. Conductuales

- Evitación de responsabilidades
- Absentismo
- Conductas inadaptivas
- Desorganización
- Sobre implicación

<sup>9</sup> MARTINEZ P. Anabella (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. n° 112. Septiembre. 2010.

<sup>10</sup> Revista: Redacción Onmeda . 23 de Agosto de 2016 (¡Pág. 4 -5)

- Evitación de decisiones

Aumento del uso de cafeína alcohol tabaco y drogas

### C. Emocionales

- Depresión
- Indefensión
- Desesperanza
- Irritación
- Apatía
- Desilusión
- Pesimismo
- Hostilidad
- Falta de tolerancia

### D. Sociales

- Evitación de contactos
- Conflictos personales
- Mal humor familiar
- Aislamiento
- Evitación profesional<sup>11</sup>

## 2.3. Estrés laboral y Burnout en la profesión docente

El desarrollo del Burnout en los profesionales docentes puede aparecer como consecuencia de la exposición del sujeto a las

<sup>11</sup> MARTINEZ P. Anabella (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. nº 112. Septiembre. 2010.

fuentes de estrés propias del ámbito escolar y al uso de estrategias de afrontamiento no adaptativas.

El Curriculum Nacional Base, establece el perfil del educador del nivel primario, en donde se comenta que el mismo debe de agrupar las capacidades cognoscitivas, actitudinales y procedimentales, lo principal es que reconozca las potencialidades, diferencias y limitaciones que posee, para que dentro de la labor sepa cómo desarrollarse, ya que esto lo fortalecerá en el desarrollo de la personalidad.

*“Dentro del salón de clases el educador debe tener en cuenta diferentes características de trabajo de los educandos dentro del aula, ya que de ello depende también el desempeño en las tareas que el realice.”*

(Ortiz – 2009)

La manifestación de este síndrome en los profesores se hace evidente mediante el agotamiento de los recursos emocionales propios. Como consecuencia de todo ello, suele ser común la adopción de actitudes de distanciamiento frías y despersonalizadas hacia los estudiantes, entendiéndose esta conducta como un modo de afrontamiento al agotamiento experimentado.

*“Por sus implicaciones, es especialmente crucial para esta profesión la evaluación negativa que el profesor realiza de su propio rol profesional, lo que le lleva a no sentirse satisfecho con su trabajo, mostrando sentimientos de ineficacia en el desarrollo*

*de su profesión, especialmente respecto a la instrucción de sus alumnos”<sup>12</sup>*

*(Van Horn, Schaufeli, Greenglass y Burke, 1997).*

Se ha constatado que el riesgo de los docentes a desarrollar trastornos psiquiátricos es superior que el de otras profesiones: dos veces mayor que los oficinistas, dos y media que los profesionales de la salud, y tres que los obreros de los servicios públicos.<sup>13</sup>

### **2.3.1. Estrés Laboral**

Se define como la vivencia individual, subjetiva, relacionada con la actividad laboral, que se expresa en un estado emocional no placentero, caracterizado por una tensión molesta, resultante de un proceso, a través del cual la persona que trabaja percibe una relación no armónica entre las condiciones exteriores e interiores de trabajo.

El estrés es un concepto que emerge oportunamente para expresar una cualidad de las relaciones entre el individuo y su medio, permitiendo comprender los mecanismos a través de los cuales, factores de naturaleza psicológica y social impactan en la salud y el bienestar.

<sup>12</sup> VAN HORN, J. E., SCHAUFELI, W. B., GREEN GLASS, E. R., y BURKE, R. J. . *A canadian-dutch comparison of teachers' burnout. Psychological Reports*, pág. 371-382.

<sup>13</sup> LODOLO D ORIA, V., PECORI, F., DELLA TORRE, M., IOSSA, A., VIZZI, F., FONTANI, S. *et al. Is there any correlation between psychiatric disease and the teaching profession* pág. 339-353.

*“Respuesta del organismo ante una demanda, expresada en el clásico comportamiento de lucha o huida, con componentes conductuales, endocrino metabólicos y cardiovasculares.”<sup>14</sup>*

*(Cannon (1932) y Seyle (1956))*

### **2.3.2. Calidad de Vida Laboral**

La calidad de vida se caracteriza por las condiciones de vida de una persona, la satisfacción que experimenta con tales condiciones, incluye componentes objetivos y subjetivos, ponderados por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales (Felce y Perry 1995)<sup>15</sup>

La calidad de vida en el trabajo son las condiciones ambientales favorables en el trabajo y en la vida tales como el balance entre la vida familiar y el trabajo, la auto actualización, las compensaciones y la conducta del supervisor (Huang et al. 2007)<sup>16</sup>.

Se determina por la satisfacción con el trabajo que se realiza, si el trabajo se convierte en una necesidad vital, si la motivación del ser humano por el puro placer en y por

<sup>14</sup> CANNON, W. B.. *The wisdom of the body*. Norton. SEYLE, H.. *The stress of life*.

<sup>15</sup> FELCE D, PERRY J. 1995. *Quality of life: it's definition and measurement*. *Res Dev Disabil*. 16(1):51-74.

<sup>16</sup> HUANG TCH, LAWLER J, LEI CHY. 2007. *The effects of quality of work life on Commitment and Turnover Intention*. *Soc Behav Pers*. 35(6):735-750

el trabajo que realiza es intrínsecamente gratificante (Guerrero et al. 2006)<sup>17</sup>.

Para Naughton, Schumaker, Anderson y Czajkowski (Schwartzmann 2003)<sup>18</sup>, es la percepción subjetiva influenciada por el estado de salud actual, de la capacidad para realizar aquellas actividades importantes para el individuo.

Además, la calidad del bienestar es un proceso evolutivo dinámico que implica un constante crecimiento y adaptación. Los estresores en la vida individual pueden comprometer el balance holístico de las dimensiones de la calidad del bienestar (Hill 2004)<sup>19</sup>.

<sup>17</sup> GUERRERO BE. 2003. *Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. Anales de psicología.* 19(1): 145-158.

<sup>18</sup> Schwartzmann L. 2003. *Calidad de vida relacionada con la salud: aspectos conceptuales. Ciencia y Enfermería.* IX(2): 9-21.

<sup>19</sup> Hill NR. 2004. *The challenges experienced by Pretenured Faculty Members in Counselor Education: a wellness perspective. Counselor Education & Supervision.* 44:135-146.

### 3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

#### 3.1. LOCAL

**Walter Lizandro Arias Gallegos, Noelia Araceli Jiménez Barrios. Abordan el tema de Síndrome de Burnout en docentes de educación básica regular de Arequipa; del cual se resume lo siguiente:**

Este estudio se realizó en 17 instituciones educativas del Arequipa durante los meses de mayo a agosto del 2010.

Se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach para profesores y se encontró que el 93,7% de los profesores tiene un nivel moderado de Burnout y el 6,3% tienen un nivel severo, mientras que el 91,5% de las docentes tiene un nivel moderado y el 7,5% tiene un nivel severo de síndrome de Burnout.

En cuanto a las dimensiones de síndrome de *Burnout*, en la investigación, 13,3% de docentes presenta agotamiento emocional, 51,5% presenta despersonalización, y 66,1% baja realización personal en grados severos.

Se concluye que los varones se ven ligeramente más afectados por el síndrome de *Burnout* en un nivel moderado, aunque estas diferencias no son significativas, y que las mujeres tienen un grado de estrés más severo.

Como comentario final, podemos decir que, a pesar de la creencia generalizada de que la docencia es un trabajo sencillo y cómodo, esto no es así (Noyola y Padilla, 2006), ya que los docentes están expuestos a diversas fuentes de riesgo psicosocial como el estrés laboral, producto del contacto prolongado con los estudiantes, dentro de un contexto económico, social y organizacional, que les es muchas veces adverso.

### 3.2. NACIONAL

**Angélica Díaz Tinoco. Abordó el tema de Influencia Del Síndrome De Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional Del Callao – 2013; del cual se resume lo siguiente:**

El presente estudio se desarrolló en la Universidad Nacional del Callao, durante los meses de Julio a diciembre.

En la variable síndrome de Burnout el 64% de los Docentes presentan evidencias del síndrome de Burnout en el nivel medio y el 18% de docentes presentan el síndrome de Burnout en el nivel alto.

El 62% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % presentan un nivel alto de Agotamiento Emocional, en la dimensión Despersonalización el 54% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % un nivel alto de despersonalización. En la Dimensión Realización Personal el 58% de docentes presenta un nivel medio y un 24% un nivel bajo de realización personal.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se puede evidenciar que la presencia del síndrome de Burnout influye significativamente en el desempeño de los docentes, toda vez que presentan un nivel medio con tendencia a alto del síndrome, y un desempeño regular con tendencia a deficiente del mismo.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, se puede afirmar que la presencia del síndrome de Burnout afecta el desempeño de los docentes, toda vez que presentan un nivel medio con tendencia a alto del síndrome de Burnout y un desempeño docente regular con tendencia a deficiente.

**Manuel Fernández. Abordó el tema de Desgaste psíquico (Burnout) en profesores de educación primaria en Lima Metropolitana, 2002; del cual se resume lo siguiente:**

Los resultados indican que un 43% de profesores alcanzan niveles altos en el síndrome del desgaste psíquico.

Existen diferencias significativas en el caso del agotamiento emocional, en el que las mujeres alcanzan puntuaciones más elevadas que los varones.

Existen diferencias estadísticas significativas en despersonalización y la realización personal. En la realización personal los profesores que proceden de Lima alcanzan puntuaciones más elevadas que los de provincias, mientras que en despersonalización los profesores de provincias obtienen mayores puntajes que los de Lima.

Existen diferencias estadísticas significativas en agotamiento emocional y realización personal, apreciándose que los profesores que trabajan en otra institución alcanzan valores más elevados en agotamiento emocional y realización personal.

En lo que concierne al nivel de realización personal, se observa que los profesores exhiben en el 50% niveles altos, en tanto que el 28,8% alcanza niveles medios, y el 21,2% niveles bajos.

Existe un 33,7% de los participantes que presentan altos niveles de agotamiento emocional y un 34,1% con niveles medios, vale decir que más del 67% de la muestra tendría un indicador elevado para la presencia del desgaste psíquico.

### 3.3. INTERNACIONAL

**Fátima Díaz Bambula, Ana María López Sánchez, María Teresa Varela Arévalo. Abordaron el tema de Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia, 2010; del cual se resume lo siguiente:**

El presente estudio se desarrolló en la ciudad de Cali; durante los meses de marzo a Mayo; obteniéndose como resultado lo siguiente: Con relación al síndrome de Burnout se encontró que, en el colegio privado, el 15 % de los docentes presentaba un nivel moderado y el resto se encontraba en nivel normal. Por su parte, en el colegio público, el 22 % de los docentes estaba en nivel moderado y los demás en nivel normal.

En cuanto al Agotamiento Emocional, se encuentra que más de un tercio de los docentes está en nivel moderado de esta dimensión en ambas instituciones, lo que puede explicarse por una posible sobrecarga laboral, por las situaciones administrativas, el nivel de escolaridad de los docentes y la satisfacción laboral.

En relación con la dimensión de Despersonalización, se encontró que muy pocos de los docentes presentan niveles moderados de este aspecto.

En cuanto a la dimensión de Falta de Realización personal, se encontró que pocos de los docentes de ambos colegios se ubican en un nivel moderado, lo cual concuerda con los estudios realizados por Alderete et al. (2003), Hermosa (2006), Pando et al. (2006), Restrepo-Ayalal et al. (2005) y Tisiotti et al. (2007).

**Natalia Colino, Pablo Pérez de León. Abordaron el tema el síndrome de Burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo, 2014; del cual se resume lo siguiente:**

El presente estudio se desarrolló en la ciudad de Montevideo; durante los meses de abril y Mayo; obteniéndose como resultado lo siguiente: Casi un 30% de los profesores encuestados indica encontrarse agotado emocionalmente, resultado que coincide con el reportado por los maestros montevideanos en la Encuesta UNESCO de Condiciones de Trabajo y Salud Docente realizada en 2004 que fue de 29% (como se citó en Robalino & Körner, 2005; Cornejo, 2008).

En este sentido, se observó que un 4,2% de los docentes encuestados padecen el SB y un 42% se encuentra en situación de riesgo. Al considerar sus dimensiones, se destacan los valores alcanzados en el agotamiento emocional y la realización personal, no así en la despersonalización.

De esta investigación se desprende que juegan un papel importante en este proceso la personalidad, los eventos de vida y la congruencia lograda en el área laboral, hallazgos que se encuentran alineados con un conjunto de investigaciones sobre el tema.

Las personas con personalidad tipo A, caracterizadas por la impaciencia, la implicancia laboral y la competitividad, así como también las personas que han vivido eventos de vida estresantes en el entorno de un año tienden a experimentar mayores niveles en el SB.

**Núria Arís Redó. Abordó El Tema El Síndrome Del Burnout en los docentes de educación infantil y primaria en la zona del Vallés Occidental. Barcelona, 2005; del cual se resume lo siguiente:**

El presente estudio se desarrolló en la ciudad de Barcelona; durante los meses de Setiembre y Octubre; obteniéndose como resultado lo siguiente: Como aspectos destacables, encontramos en las sub dimensiones de despersonalización y de baja realización personal, se manifiesta poca incidencia, pero si hay evidencias que estamos ante una muestra de docentes no exentos de problemática y tensiones.

Actualmente les afecta de manera moderada en su salud laboral, pero son un claro indicador de que, en un futuro, podrían progresar hacia sensaciones estresantes y síndrome de Burnout.

En cuanto a la intensidad del Burnout detectada por el MBI, aunque las puntuaciones medias obtenidas en las tres escalas corresponden, en general, a valoraciones moderadas de Burnout podemos concluir que los individuos de la muestra manifiestan un elevado grado de cansancio emocional.

En menor intensidad también se manifiesta la despersonalización y la baja realización personal, pero se detectan puntuaciones en los sectores medios que actualmente no son relevantes, pero bien pudieran indicar que estamos en una fase de incubación del problema, cuya manifestación pueda ir en aumento.

**MANUEL Pando Moreno, Carolina Aranda Beltrán, María Guadalupe Aldrete Rdz., Eduardo E., Flores Salinas Y Elizabeth Pozos Radillo. Abordaron el tema: factores psicosociales y Burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud; Guadalajara, México, 2006; del cual se resume lo siguiente:**

El presente estudio se desarrolló en la ciudad de Guadalajara durante los meses de marzo a Junio; obteniéndose como resultado lo siguiente: En cuanto al Burnout; 47.3% de la población no presentó el Síndrome de Burnout en ninguna de sus dimensiones, 37.0% presentó una dimensión quemada, 11.6% presentaron 2 y 4.1% fueron calificados como quemados en las 3 dimensiones.

Las manifestaciones más altas fueron registradas en la “Falta de Realización Personal y en el Trabajo” con un 39%, el “Agotamiento Emocional” con un 24.7% y la más baja fue la “Despersonalización” con 6.2%

La relación entre las variables de carácter sociodemográfico y el síndrome de Burnout, como sexo y estado civil, muestran resultados contradictorios y no sistemáticos respecto a la significación y dirección de la influencia de esas variables sobre los niveles de Burnout.

Algunos estudios coinciden con nosotros al encontrar que es más frecuente en el sexo femenino y en personas sin pareja la presencia del síndrome de Burnout, señala una mayor prevalencia en mujeres médicas en Cuba, sin embargo, Cordeiro en un estudio con docentes en España, encuentra las prevalecias más altas en los hombres, mientras que López-Soriano en enfermería y auxiliares de un hospital Comarcal de

Murcia concluye que la variable de género no se asocia significativamente con ninguna de las tres escalas.

**María Guadalupe Aldrete, Jaqueline González Y María De Lourdes Preciado. Abordaron el tema Factores Psicosociales Laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica (secundaria) de la Zona Metropolitana De Guadalajara, México, 2008: del cual se resume lo siguiente:**

Este estudio busca identificar la relación entre los factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en los docentes del nivel medio básico del sistema educativo oficial, de la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco durante los meses de junio a Setiembre.

Se encontró que el 80 % de los docentes tenía alguna dimensión de la escala de Maslach “quemada”. Se identificó un 43.7% con agotamiento emocional, un 40.3% en baja realización personal, y un 13.3%, con despersonalización.

Se concluye que la presencia de factores psicosociales laborales negativos en los espacios laborales afecta significativamente a los docentes, ocasionando un mayor riesgo de presentar agotamiento emocional.

En relación al Síndrome de Burnout, se encontró que sólo el 19.2% no lo presentaba. Esto es ninguna dimensión “quemada”, lo que quiere decir que ocho de cada 10 docentes tienen al menos una dimensión afectada o “quemada”.

Para esto se consideró la calificación como alta y media en cada una de las dimensiones (46.1% tenían una dimensión

“quemada”, 17.2% tenían 2 y 17.5% las tres dimensiones quemadas).

Resulta necesaria la intervención asistencial en los casos ya detectados y realizar estrategias de prevención en los docentes que se encuentran en riesgo de padecer el Síndrome de Burnout.

**Hanea Nineth Echeverría Aráuz. Abordaron el tema síndrome de Burnout en maestros de educación primaria Quetzaltenango, 2013: del cual se resume lo siguiente:**

El objetivo de la investigación pretende identificar el nivel de síndrome de Burnout. Trabajándose con una muestra de 170 docentes de Quetzaltenango durante los meses de mayo a Julio, obteniendo los resultados a través de la prueba psicométrica Inventory Maslach Burnout (MBI).

En la presente investigación el agotamiento emocional en los docentes está en un rango bajo, se puede concluir que la mayoría de los sujetos presentan bajos síntomas en esta sub escala, sin embargo, se encuentran algunos puntajes distribuidos en los rangos medio y alto que son significativos e importantes dentro de esta investigación, porque:

*“El síndrome de burnout no se instala en el conocedor de la noche a la mañana, este se contempla como un proceso continuo que evoluciona con el tiempo y va de manera paulatina”*

<sup>20</sup>

(Bosqued - 2008)

<sup>20</sup> BOSQUED, M, Quemados el síndrome de burnout, qué es y cómo superarlo, pág.193 -204.

El porcentaje de maestros que se encuentran en el nivel alto de agotamiento emocional es significativo, ya que Bosqued continúa diciendo que el maestro que se encuentra en esta sub escala está descontento con el trabajo que realiza, proyecta desgaste mental, físico y emocional.

Dentro de los resultados se puede observar que en esta sub escala predomina el nivel bajo, por lo que se puede decir que la mayoría de docentes no sufren despersonalización, están realizando las cosas de manera productiva, como lo comenta:

*“Ellos no tienen apatía, ni desgano en el aula, se dedican al trabajo y a las personas que lo rodean, prestan interés y paciencia al ejercicio docente, sintiéndose competentes en todo lo que realizan.”<sup>21</sup>*

*(Alliaud - 2007)*

Al finalizar el estudio de la incidencia del síndrome de Burnout en los maestros de educación primaria urbana, se logró establecer que los mismos tienen escalas bajas de despersonalización y agotamiento emocional, pero padecen de baja realización personal.

<sup>21</sup> ALLIAUD, A, *Los maestros y su historia: los orígenes del magisterio argentino*. Pág. 367

**Arlene Oramas Viera, Pedro Almirall Hernandez; Ivis Fernández abordaron el tema estrés laboral y el síndrome de Burnout en docentes venezolanos 2009, del cual se resume lo siguiente:**

La finalidad de este estudio, realizado en la ciudad de Maracay, fue determinar la prevalencia del estrés laboral percibido por docentes, la afectación por el síndrome de Burnout y la presencia de síntomas de estrés, en esta población, así como las asociaciones existentes entre estas variables.

Se realizó un estudio transversal con 885 maestros venezolanos de 53 centros escolares, de los niveles de enseñanza básica y diversificada, de los Estados de Lara, Mérida y Falcón, durante los meses de abril a agosto. Fue utilizado el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes y un Cuestionario de Síntomas de Estrés.

El Agotamiento Emocional devino el componente del Burnout de mayor afectación. La edad y el estrés laboral percibido por el docente constituyen los mejores predictores del Agotamiento Emocional, para la Despersonalización lo es el estrés laboral percibido y el sexo del docente, siendo mayor en los maestros. Los factores laborales que provocan mayor estrés son: volumen de trabajo; factores relacionados con los alumnos; salario inadecuado y el déficit de recursos materiales y escasez de equipos y facilidades para el trabajo.

Nuestros hallazgos nos permiten plantear que el período más desfavorable para los docentes es después de los 40 años, en esta etapa, es cuando los valores del Agotamiento Emocional, Despersonalización, la Falta de Realización Profesional y el Estrés Laboral Percibido son mayores, pues su efecto está

mediatizado por el estrés laboral percibido, lo cual podríamos pensar que puede estar determinado también por la edad, es decir a mayor edad el docente percibe más estrés, pero no es así ya que aunque existe asociación entre ambos la relación es débil estadísticamente.

**Arlene Oramas Viera abordó el tema “Estrés laboral y Síndrome de Burnout en Docentes cubanos de enseñanza primaria”, La Habana 2013, del cual se resume lo siguiente:**

La presencia en los docentes estudiados de estrés laboral en un 88.2% y de burnout en 67.5%, es un resultado que reveló la existencia de un problema de modo alarmante si se considera su impacto en la salud, el bienestar y el desempeño, con el consecuente daño social. Aunque el ejercicio del magisterio se considere una profesión estresante, lo disfuncional no debe naturalizarse ni ser motivo de una conformista habituación para salubristas y/o decisores de políticas educativas.

El papel que desempeñan las condiciones exteriores de trabajo en el estrés y el burnout se evidencian en las diferencias detectadas entre las provincias y las escuelas. Ilustrativo es que los docentes de Villa Clara, quienes poseen valores mayores de estrés laboral, se distinguieron también en los estresores. Este resultado convoca a detallar en el análisis de la funcionalidad de las condiciones en que se desarrolla la enseñanza primaria cubana con respecto a la salud mental de los docentes.

#### 4. OBJETIVOS

- 4.1. Identificar las características de los factores laborales en los docentes de la institución educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann.
- 4.2. Describir el nivel de Burnout en los docentes de la institución educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann.
- 4.3. Determinar la relación entre los factores laborales y el Síndrome de Burnout en los docentes de la institución educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann.

#### 5. HIPOTESIS

Dado que en la actualidad el estrés se presenta en todas las personas, más aún en aquellas que reciben creciente presión en el entorno de trabajo, el cual es propio de ambientes con mucha carga asignada; y, que conjuntamente con los estresores psicosociales e individuales conllevan a los trabajadores a un aumento de estrés, generando un estrés crónico.

Es probable que en los docentes de la Institución Educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann, exista Síndrome de Burnout y los factores laborales relacionados con éste sean las condicionantes de trabajo, las relaciones interpersonales y la sobrecarga de trabajo.

### III. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

#### 1. Técnicas e instrumentos de verificación

##### 1.1. Técnicas

Para la recolección de datos de ambas variables se utilizará la técnica del cuestionario.

##### 1.2. Instrumento

El instrumento para la primera variable es el “Formulario de preguntas” el mismo que se elabora en forma específica e inédita para el presente estudio.

El instrumento para la segunda variable es el Formulario de preguntas, ya validado; “Inventario de burnout de Maslach”.

La interpretación es dada de la siguiente manera: encima del percentil 75 se incluyen en la categoría "alto", entre el percentil 75 y el 25 en la categoría "medio" y, por debajo del percentil 25, en la categoría "bajo".

##### 1.3. Prototipo de instrumentos

Los instrumentos utilizados en el presente estudio, así como el consentimiento informado figuran en los anexos

### 1.3.1. CUADRO DE COHERENCIAS

VARIABLE	INDICADORES Y SUB INDICADORES	TECNICA E INSTRUMENTO	ITEMS DEL INSTRUMENTO
<b>FACTORES LABORALES</b>	<b>Estresores laborales</b>	<b>Cuestionario y Formulario de preguntas</b>	
	Reconocimiento y desarrollo profesional		1
	Características del alumnado		2
	Organización de la jornada laboral		3
	Sobrecarga		4
	Recursos materiales		5
	Nivel al que se enseña		6
	Relaciones interpersonales		7
	Otras condiciones de trabajo		8
	<b>Estresores Sociales</b>		
	La edad		9
	Sexo		10
	Antigüedad en la labor		11
	Carga familiar		12, 13, 14
<b>SINDROME DE BURNOUT</b>	<b>Agotamiento emocional</b>	<b>Cuestionario e Inventario de Burnout de Maslach</b>	
	Agotamiento emocional bajo		

Agotamiento emocional medio			1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, y 20
Agotamiento emocional alto			
<b>Despersonalización</b>			
Despersonalización baja			5, 10, 11, 15 y 22
Despersonalización media			
Despersonalización alta			
<b>Falta de realización personal en el trabajo.</b>			
Realización personal baja			4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21
Realización personal media			
Realización personal alta			

## 2. Campo de verificación

### 2.1. Ubicación espacial

El estudio se realizará en el ámbito de la Institución Educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann, situada en calle Sangarará 100, Alto de la Luna José Luis Bustamante y Rivero

### 2.2. Ubicación temporal

El horizonte temporal del estudio está referido al presente; tercera y cuarta semana de noviembre del 2016; siendo una investigación coyuntural.

### 2.3. Unidades de estudio

Las unidades de estudio están constituidas por los docentes de la Institución Educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann; en sus distintos niveles educativos.

#### Universo

Está formado por 99 docentes que laboran en la Institución Educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann.

#### Muestra

El valor, será calculado con la aplicación de la fórmula que se detalla a continuación. La muestra será de 58 docentes.

Fórmula:

$$n^{\circ} = \frac{Z^2 \times N \times p \times q}{E^2 (N-1) + Z^2 p \times q}$$

$$n^{\circ} = \frac{(1.96)^2 \times 99 \times 90 \times 10}{(5)^2 (99-1) + (1.96)^2}$$

$$n^{\circ} = 57.9 \qquad n^{\circ} = 58$$

Donde:

$n^{\circ}$  = tamaño de la muestra

Z = Constante, cuyo valor es 1.96 para un nivel de confianza de 95% ( según tablas )

N = Población total

p = Probabilidad de ocurrencia de los hechos

q = probabilidad de no ocurrencia de los hechos

E = Probabilidad de error 5%

#### Muestreo

Probabilístico, aleatorio simple, por sorteo

### 3. Estrategia de recolección de datos

#### 3.1. Organización:

Para efectos de la recolección de datos, se coordinará con el Director de la Institución Educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann; y profesores que laboran en la institución.

La duración del estudio en su totalidad está prevista para cinco meses y la recolección de datos entre una a dos semanas aproximadamente.

#### 3.2. Recursos:

##### A. Recursos humanos:

Asesor:

Maestría: Leidy Paola Rivera Vera

##### B. Recursos Materiales

Formularios de preguntas

Consentimientos informados

Material de escritorio

Anillados

Computadora

Impresora

Paquete estadístico

##### C. Recursos institucionales

Instalaciones de la Institución Educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann.

##### D. Recursos Financieros

Autofinanciamiento

### 3.3. Validación de instrumentos:

Para el instrumento de la variable Factores laborales no requiere validación de instrumento

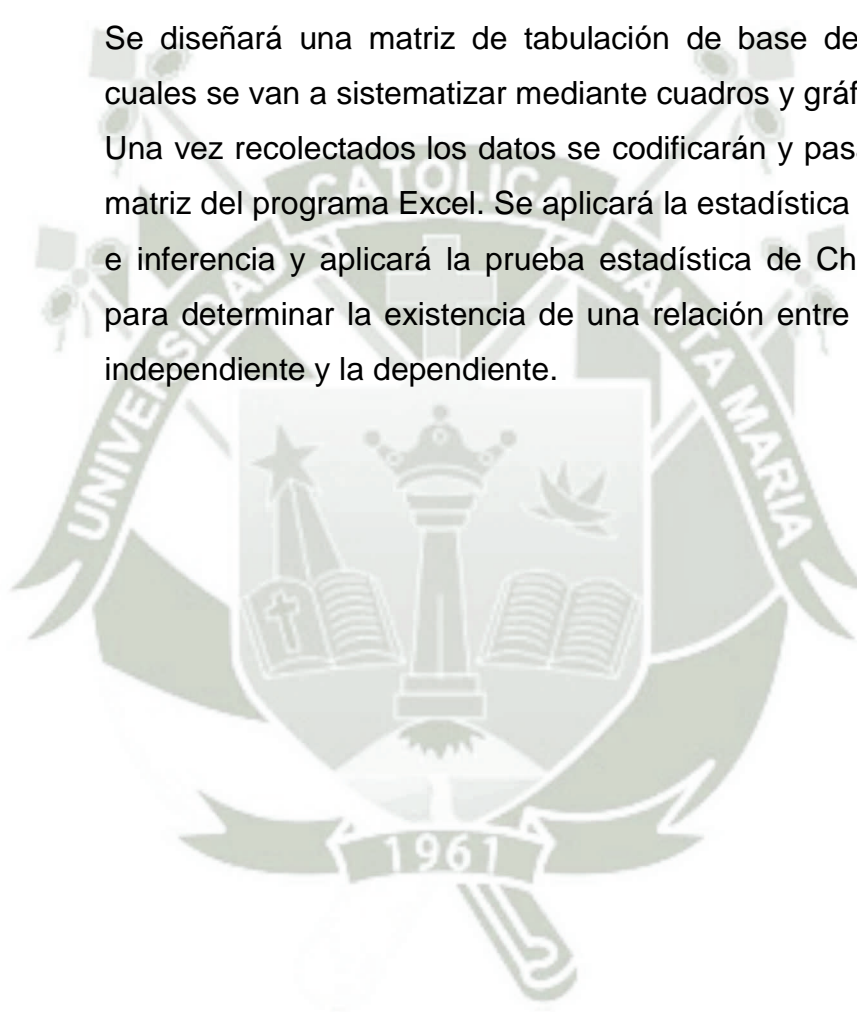
El instrumento de la variable Síndrome de Burnout: el Cuestionario de Maslach, es un instrumento ya validado.

Los instrumentos se encuentran en los anexos

### 3.4. Criterio para manejo de resultados

Se diseñará una matriz de tabulación de base de datos los cuales se van a sistematizar mediante cuadros y gráficos.

Una vez recolectados los datos se codificarán y pasarán a una matriz del programa Excel. Se aplicará la estadística descriptiva e inferencia y aplicará la prueba estadística de Chi cuadrado para determinar la existencia de una relación entre la variable independiente y la dependiente.





## V. BIBLIOGRAFIA

1. ANGÉLICA DÍAZ TINOCO. (2013) "Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la universidad nacional del Callao. Lima, Perú.
2. ARLENE ORAMAS VIERA. (2013) "Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria" La Habana, Cuba.
3. ALLIAUD, A, (2007), Los maestros y su historia: los orígenes del magisterio argentino. Granica. Buenos Aires
4. AVÇAROGLU, S., DENIZ, M. E. & KAHRAMAN, A. (2006). A study on life satisfaction, job satisfaction and burnout levels in technical teachers. Selçuk University Technical Education Faculty Journal. Madrid.
5. BLANCH, J. M.: (1996) "Psicología social del trabajo"; en Alvaro, J; Garrido, A; Torregrosa, J. Psicología social aplicada. McGraw Hill, Madrid.
6. BOSQUED, M, (2005), Que no te pese el trabajo. España
7. BOSQUED, M, (2008), Quemados el síndrome de burnout, qué es y cómo superarlo, Paidós. Barcelona. España
8. CABANYES TRUFFINO J. (2005) Personalidad, ansiedad y rendimiento. In: Polaino Lorente A, Cabanyes Truffino J, del Pozo

- Armentia A, editors. Fundamentos de psicología de personalidad. Fuenlabrada. Madrid.
9. CANNON, W. B. (1932). The wisdom of the body. Nueva York: Norton.
  10. COLINO, N., & PÉREZ DE LEÓN, P. (2015). El síndrome de burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. Ciencias Psicológicas. Montevideo. Uruguay
  11. Currículum Nacional Base, (2007), Dirección de calidad y desarrollo educativo. Ministerio de Educación. Guatemala
  12. FÁTIMA DÍAZ BAMBULA, ANA MARÍA LÓPEZ SÁNCHEZ :MARÍA TERESA VARELA ARÉVALO. (2010). Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegios de La ciudad de Cali, Colombia.
  13. FERNÁNDEZ, F, (2008), ¿Por qué trabajamos?: el trabajo entre el estrés y la felicidad. Díaz Santos. España
  14. FUNK, R, (2012), artículo educación pregunta para el maestro, Periódico el Quetzalteco, 16 de febrero, Página 16. Quetzaltenango. Guatemala
  15. FREUDENBERGER, H. J. (1974). Staff burn-out. Journal of Social. Issues, 30, 159-165. London
  16. GARCÍA, C, (2009), en la tesis titulada Diagnóstico del Síndrome de Burnout en el personal de atención a estudiantes de la Facultad de

Económicas de una Universidad Privada. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Guatemala.

17. Guía de Práctica Clínica sobre el Trastorno por Déficit de Atención con Hiperactividad (TDAH) en niños y adolescentes. Guías de práctica clínica en el SNS. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Edición: (2010). Edita Ministerio de Ciencia e Innovación. Cataluña, España
18. HERNÁNDEZ, G. L. & OLMEDO, E. (2004). Un estudio correlacional acerca del síndrome de “estar quemado” (burnout) y su relación con la personalidad. *Apuntes de Psicología*, 22(1), 121-136. San Cristobal de la Laguna, España.
19. JUAN ANTONIO MORIANA ELVIRA Y JAVIER HERRUZO CABRERA (2004) Estrés y burnout en profesores. Córdoba, España.
20. KATZELL R, YANKLOVICH K. (2005) Trabajo, Productividad y Empleo Satisfacción. Universidad de N. Y. New York, Estados Unidos.
21. LÓPEZ, H, (2011), Sacerdocio y burnout: el desgaste en la vida sacerdotal. Primera edición. San Pablo. Bogotá, Colombia.
22. MANUEL PANDO MORENO, CAROLINA ARANDA BELTRÁN, MARÍA GUADALUPE ALDRETE RDZ., EDUARDO E., FLORES SALINAS Y ELIZABETH POZOS RADILLO. (2006.) Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. Vol. VIII • Número 3. Guadalajara. México

- 23.** María Guadalupe Aldrete, Jaqueline González Y María De Lourdes Preciado. (2008) Factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica (secundaria) de la zona metropolitana de Guadalajara, México
- 24.** Martínez Pérez, Anabella (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. nº 112. Septiembre. 2010.
- 25.** MASLACH, C. (1982). Burnout: the cost of caring. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. California, Estados Unidos
- 26.** MASLACH, C. (1999). Progress in understanding teacher burnout. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 211-222). Cambridge University Press. Nueva York; Estados Unidos.
- 27.** MONTES PRG. (1996) "Influencia de las variables de carácter sociodemográficas sobre el Síndrome de Burnout". *Revista de Psicología Social Aplicada*. Madrid.
- 28.** MORENO-JIMÉNEZ, B., y OLIVER, C. (1993). El MBI como escala de estrés en profesiones asistenciales: adaptación y nuevas revisiones. En Forns, M. y Anguera, M.T. (comps.). *Aportaciones recientes a la evaluación psicológica*. Barcelona
- 29.** NÚRIA ARÍS REDÓ. (2005) El síndrome de Burnout en los docentes de educación infantil y primaria en la zona del Vallés Occidental. Barcelona.

- 30.** Pando Moreno, Manuel; Aranda Beltrán, Carolina; Aldrete Rdz., María Guadalupe; Flores Salinas, Eduardo E.; Pozos Radillo, Elizabeth. (2006) Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud Investigación en Salud, vol. VIII, núm. 3, diciembre, 2006, pp. 173-177 Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Guadalajara, México.
- 31.** PÉREZ, A, (2011), artículo el ejemplo del gran maestro, Periódico el Quetzalteco, 20 de diciembre. Página 19. Quetzaltenango. Guatemala.
- 32.** PINES, A. & ARONSON, E. (2008). Career burnout: Causes and cures. New York, Estados Unidos.
- 33.** Revista de Educación. (2013) Vol. 22, Núm. 42 Walter Lizandro Arias Gallegos, Noelia Araceli Jiménez Barrios. Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa.
- 34.** Revista cubana de enfermería. (2015) Vol. 31, Num 4 G. Gonzales Ruiz, D. Carrasquilla Baza, G. La Torre de La Rosa, V. Torres Rodriguez; K. Villamil Vivic. Síndrome de Burnout en docentes universitarios. Varadero. Cuba.
- 35.** Revista Iberoamericana sobre calidad eficacia y cambio en educación. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (2012)
- 36.** Darrigrande J.L. y Durán K. Síndrome de burnout y Sintomatología.
- 37.** Revista de Salud de los Trabajadores (2007) v.15 n.2. Maracay, Venezuela

- 38.ROSSELLA PALOMBA** Institute of Population Research and Social Policies Roma, Italia   miércoles, 24 de Julio 2002, 9:30-13:00 hrs.  
CELADE / División de Población, CEPAL, Santiago, Chile
- 39.SANDÍN, B.** (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud/International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3, 141-157. España,
- 40.SEYLE, H.** (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- 41.VAN HORN, J. E., SCHAUFELI, W. B., GREEN GLASS, E. R., y BURKE, R. J.** (1997). A canadian-dutch comparison of teachers' burnout. *Psychological Reports*, 8 1, 371-382. Amsterdam
- 42.YELA, J. R.** (1996). Desgaste emocional, estrategias de afrontamiento y trastornos psicofisiológicos en profesionales de la enseñanza. *Boletín de Psicología*. Valencia, España.
- 43.WALTE R LIZANDRO ARIAS GALLEGOS; NOELIA ARACELI JIMÉNEZ BARRIOS:** Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa *Educación* Vol. XXII, N° 42, marzo 2013, pp. 53-76 / ISSN 1019-9403.

## PAGINAS WEB

1. Diccionario médico interactivo. Ruth Martín Viñals. (2011).  
[http://www.portalesmedicos.com/diccionario\\_medico/index.php/Sin-drome](http://www.portalesmedicos.com/diccionario_medico/index.php/Sin-drome). Fecha de consulta: 27/08/2016
2. Revista Electrónica de la Federación española de Asociaciones de Psicología. "El síndrome del "Burnout" José María Fuentes Blanco, María Paz Quevedo Aguado, Carmela Velasco Alonso, Antonio Sánchez Cabaco, Teresa Sánchez Sánchez, Alfonso Salgado Ruiz, Carmen Delgado Álvarez, José Ramón Yela Bernabé. España. (1997)  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=301218>.  
Fecha de consulta: 14/09/2016
3. Revista de Investigación en Psicología. "Diagnóstico y programa de intervención para el síndrome de Burnout en profesores de educación primaria de distritos de Huaraz e independencia. Rosario Yslado M., Llerme Núñez Z., Roger Norabuena F. Lima (2009)  
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3743>. Fecha de consulta: 21/09/2016
4. Revista Cubana Salud Pública. Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. La Habana (2003) [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662003000200002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662003000200002).  
Fecha de consulta: 08/09/2016

5. Revista Electrónica de Psicología. El análisis de la literatura científica sobre el Síndrome de Burnout en Brasil. María Sandra Carlotto, Sheila Gonçalves Casa. Porto Alegre. (2008)  
<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/viewArticle/1461>. Fecha de consulta: 11/10/2016
  
6. Revista Salud Pública. Factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica (secundaria) de la zona metropolitana de Guadalajara, México. María Guadalupe Aldrete, Jaqueline González, María de Lourdes Preciado (2008). Chile.  
<http://www.revistas.uchile.cl/index.php/RCSP/article/view/1822>.  
Fecha de consulta: 28/09/2016
  
7. Artículo. Estrés, Agotamiento Profesional (burnout) y Salud en Profesores de Acuerdo a su Tipo de Contrato. Fernando Arias Galicia, Martha Elva González Zermeño. Morelos. (2009)  
[https://www.researchgate.net/profile/Fernando\\_Arias-Galicia/publication/28322448\\_Estrs\\_Agotamiento\\_Profesional\\_\(burnout\)\\_y\\_Salud\\_en\\_Profesores\\_de\\_Acuerdo\\_a\\_su\\_Tipo\\_de\\_Contrato/links/02e7e53190d73d46d8000000.pdf#page=74](https://www.researchgate.net/profile/Fernando_Arias-Galicia/publication/28322448_Estrs_Agotamiento_Profesional_(burnout)_y_Salud_en_Profesores_de_Acuerdo_a_su_Tipo_de_Contrato/links/02e7e53190d73d46d8000000.pdf#page=74).  
Fecha de consulta: 09/10/2016
  
8. Análisis de la Salud y Burnout en Profesores Mexicanos. Carmen Camacho Cristiá, Fernando Arias Galicia. Morelos. (2009)  
[https://www.researchgate.net/profile/Fernando\\_Arias-Galicia/publication/28322448\\_Estrs\\_Agotamiento\\_Profesional\\_\(burnout\)\\_y\\_Salud\\_en\\_Profesores\\_de\\_Acuerdo\\_a\\_su\\_Tipo\\_de\\_Contrato/links/02e7e53190d73d46d8000000.pdf#page=74](https://www.researchgate.net/profile/Fernando_Arias-Galicia/publication/28322448_Estrs_Agotamiento_Profesional_(burnout)_y_Salud_en_Profesores_de_Acuerdo_a_su_Tipo_de_Contrato/links/02e7e53190d73d46d8000000.pdf#page=74)  
Fecha de consulta: 09/10/2016



## ANEXO 1

### CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN EL ESTUDIO

Investigación sobre Factores relacionados al Síndrome de Burnout en el docente.

Yo, \_\_\_\_\_, por medio del presente documento manifiesto:

1. Que he sido informado por \_\_\_\_\_ quien participa en la recogida de la información de esta investigación y se desempeña habitualmente como \_\_\_\_\_ y he comprendido.
2. Que, en el estudio de referencia, el que será ejecutado la encuestadora se administrará a cada uno de los participantes cuestionarios relacionados con el estrés laboral, los que serán tratados como documentos confidenciales, de uso exclusivo del equipo de quien investiga.
3. Que no se trata de un examen doloroso o que implique riesgo alguno para mi integridad física o mental.
4. Que la información que se derive del estudio será útil para conservar y/o mejorar el bienestar del docente en su trabajo.
5. Que la información sobre mi persona que se obtenga del estudio es absolutamente confidencial y que no podrá ser entregada a otra persona sin mi expreso consentimiento. La misma, no podrá utilizarse con otros fines ajenos a los objetivos de la investigación.

6. Que tengo pleno derecho a recibir toda la información que solicite concerniente a mis resultados individuales.
7. Que mi participación en el estudio es absolutamente voluntaria, sin ninguna consecuencia laboral o personal.

Habiendo tomado conocimiento de todo lo anterior, consiento en participar voluntariamente en el ESTUDIO en calidad de EVALUADO, comprometiéndome a seguir las orientaciones que se derivan de dicha participación, a saber, asistir puntualmente a la citación y cooperar en la aplicación de los cuestionarios.

Para que así conste firma:



---

FIRMA del EVALUADO

---

FECHA

## ANEXO 2

### FORMULARIO DE PREGUNTAS

#### INSTRUMENTO PARA DETERMINAR LOS FACTORES LABORALES CAUSANTES DEL ESTRÉS EN LOS DOCENTES

FICHA N<sup>a</sup> \_\_\_\_ NIVEL \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Leer detenidamente cada una de las siguientes afirmaciones, hacer la pregunta al docente y marcar con una X la opción que corresponde:

#### I. ESTRESORES LABORALES:

1. Existe reconocimiento profesional (Diplomas, Escritos, Obsequio)  
a. Si ( )                      b. No ( )
2. Las Características del alumnado son un factor que genera estrés (hiperactivos, distraídos, rebeldes)  
a. Si ( )                      b. No ( )
3. Es adecuada la Organización de la jornada laboral (se cumple con el horario establecido, se reparten las actividades equitativamente)  
a. Si ( )                      b. No ( )
4. Existe sobrecarga de trabajo (se asigna trabajo más de lo establecido, se trabaja en tiempos fuera de contrato)  
a. Si ( )                      b. No ( )
5. Es adecuada la disposición de recursos materiales para realizar su trabajo (cuentan con un aula implementada, materiales de escritorio, libros, guías audiovisuales)  
a. Si ( )                      b. No ( )

6. Considera que el nivel al que se enseña (inicial, primaria o secundaria) es un factor que genera estrés.

- a. Si ( )                      b. No ( )

7. Las Relaciones interpersonales son óptimas (no existe diferencias entre docentes, se mantiene un buen clima laboral)

- a. Si ( )                      b. No ( )

8. Existen condicionantes de trabajo que sean motivo de estrés (vínculo con afecciones emocionales, psicosociales)

- a. Si ( ) Cuales: \_\_\_\_\_  
b. No ( )

## II. ESTRESORES SOCIALES:

9. ¿Cuántos años tiene?

- a. De 25 a 35 ( )            b. De 36 a 55 ( )            c. De 56 a más ( )

10. ¿Cuál es su identidad sexual?

- a. Femenino ( )            b. Masculino ( )

11. ¿Cuántos años tiene usted laborando como docente?

- a. Menos de 5 ( )            b. De 5 a 10 ( )            c. De 10 a más ( )

12. ¿Es usted el sustento de una familia?

- a. Si ( )                      b. No ( )

13. ¿Cuál es su estado civil?

- a. Soltero ( )            b. Casado ( )            c. Divorciado ( )            d. Viudo ( )

14. ¿Tiene usted hijos?

- a. Ninguno ( )            b. Uno ( )            c. Dos ( )            d. Más de 02 ( )

### ANEXO 3

#### INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca: ..... 1 Algunas veces al año: ..... 2

Algunas veces al mes: .....3 Algunas veces a la semana: ..... 4

Diariamente: ..... 5

**Por favor, señale el número que considere más adecuado:**

N°		ENUNCIADO					
1	AE	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
2	AE	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
3	AE	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
4	RP	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
5	D	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales					
6	AE	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					

7	RP	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					
8	AE	Siento que mi trabajo me está desgastando					
9	RP	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo					
10	D	Siento que me he hecho más duro con la gente					
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
12	RP	Me siento muy enérgico en mi trabajo					
13	AE	Me siento frustrado por el trabajo					
14	AE	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
15	D	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
16	AE	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
17	RP	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
18	RP	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
19	RP	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
20	AE	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
21	RP	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
22	D	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas					

*Inventario de burnout de Maslach para docentes<sup>22</sup>*

AE: Agotamiento Emocional; D: Despersonalización; RP: Realización Personal

<sup>22</sup> *Inventario de burnout de Maslach para docentes (IBM): Adaptación de la versión española de Seis dedos (1997)*

**Descripción:** El cuestionario, está compuesto por 22 ítems, distribuidos en tres escalas, las cuales exploran los tres componentes básicos del Burnout, como se muestran seguidamente:

- Agotamiento emocional (AE): 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, y 20
- Despersonalización (D): 5, 10, 11, 15 y 22
- Realización personal (RP): 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21

Se le ofrecen al encuestado cinco opciones de respuestas tipo Likert, las cuales expresan la frecuencia de ocurrencia de cada síntoma.

La puntuación que se asigna para cada ítem es la siguiente:

Puntuación	Enunciado
1	Nunca
2	Algunas veces al año
3	Alguna vez al mes
4	Algunas veces a la semana
5	Diariamente

**La puntuación para diagnóstico final es la siguiente:**

- Percentil 75 se incluyen en la categoría "alto"
- Entre el percentil 75 y el 25 en la categoría "medio"
- Debajo del percentil 25, en la categoría "bajo".

Estos factores constituyen las tres sub escalas del MBI.

La sub escala de agotamiento emocional (AE) está formada por 9 ítems que describen sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo; la sub escala de despersonalización (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos objeto de atención, y la sub escala de realización personal en el

trabajo (RP) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y realización exitosa en el trabajo hacia los demás.

Mientras que en las sub escalas de agotamiento emocional y despersonalización, puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado, en la sub escala de realización personal en el trabajo bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse.

	<b>BAJO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ALTO</b>
<b>CANSANCIO EMOCIONAL</b>	1 – 18	19 – 26	27 – 54
<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>	1 – 5	6 – 9	10 – 30
<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>	1 – 33	34 – 39	40 – 56





## 2. MATRIZ DE SISTEMATIZACION

VARIABLE INDEPENDIENTE

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	56	2	3	2	2
2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	37	2	2	1	1
3	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	2	46	1	3	2	2
4	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	2	59	2	3	2	2
5	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	54	2	3	2	2
6	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	39	2	2	2	1
7	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	27	2	1	1	1
8	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	37	1	3	2	1
9	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	36	2	2	2	1
10	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	31	2	2	1	1
11	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	46	2	3	2	2
12	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	60	1	3	1	2
13	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	31	2	2	1	1
14	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	49	2	3	2	2
15	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	48	2	3	2	2
16	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	29	2	1	1	1
17	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	51	2	3	2	2
18	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	39	1	2	1	2
19	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	2	51	2	3	2	2
20	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	28	2	1	1	1
21	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	48	2	3	2	2
22	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	47	1	3	2	2
23	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	26	2	1	1	1
24	2	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	51	2	3	2	2
25	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	49	2	3	2	2
26	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	46	2	3	2	2
27	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	32	1	2	1	1
28	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	46	2	3	2	2
29	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	45	2	3	2	2
30	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	43	2	2	2	2
31	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	33	2	2	1	1
32	1	2	2	2	1	3	1	1	2	2	2	47	1	3	2	2
33	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	45	1	3	2	2
34	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	28	2	1	1	1
35	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	44	2	2	2	2
36	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	36	2	2	1	1
37	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	31	2	2	2	1
38	2	1	2	1	2	3	2	1	2	2	2	48	1	3	2	2
39	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	53	2	3	2	2
40	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	50	2	3	2	2
41	1	1	1	1	2	3	1	1	2	2	2	45	2	3	2	2
42	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	35	2	2	2	1

43	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	42	2	3	2	2
44	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	58	1	3	2	2
45	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	62	2	3	2	2
46	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	40	1	2	2	2
47	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	38	2	2	2	1
48	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	57	2	3	2	2
49	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	2	60	2	3	2	2
50	2	1	2	1	2	3	1	1	2	2	2	48	1	3	2	2
51	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	2	53	2	3	2	2
52	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	2	55	2	3	2	2
53	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	65	2	3	2	2
54	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	38	2	2	1	2
55	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	2	55	2	3	2	2
56	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	2	46	1	3	2	2
57	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	64	2	3	1	4
58	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	37	2	2	2	2



VARIABLE DEPENDIENTE

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Totas RP	Total AE	Total DE	TG
1	4	3	5	3	2	5	2	4	2	4	5	2	5	5	4	3	2	3	3	5	1	4	18	39	19	76
2	2	5	3	2	3	2	1	1	1	5	2	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3	20	22	16	58
3	4	4	1	1	5	1	2	2	1	4	3	3		4	2	5	1	3	1	5	2	5	14	26	19	59
4	3	5	4	5	3	3	5	4	3	5	3	5	4	5	4	3	5	4	4	3	5	3	36	34	18	88
5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	9	10	6	25
6	3	1	4	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	5	3	5	5	5	3	5	3	5	29	33	17	79
7	2	2	5	2	3	2	3	5	2	2	5	2	3	5	5	3	1	1	1	3	2	3	14	30	18	62
8	3	2	4	1	4	4	1	5	2	4	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	15	27	17	59
9	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	2	2	5	31	30	19	80
10	5	3	5	1	1	3	1	5	1	3	4	1	3	2	1	3	1	1	1	5	1	3	8	34	12	54
11	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	9	9	7	25
12	4	5	5	3	2	1	1	5	1	2	4	2	3	3	4	5	1	2	1	5	1	5	12	36	17	65
13	4	5	4	4	4	3	3	5	3	2	5	2	4	3	5	3	5	2	1	2	3	5	23	33	21	77
14	4	1	3	1	3	4	2	2	1	4	4	1	5	5	4	4	3	2	3	4	1	5	14	32	20	66
15	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	11	6	25
16	3	4	4	3	3	3	2	3	3	5	3	4	5	5	5	2	3	3	4	3	3	5	25	32	21	78
17	5	5	3	2	3	5	3	2	2	3	5	5	3	4	2	5	1	3	5	1	5	4	26	33	17	76
18	3	4	3	2	5	3	4	2	3	4	3	4	4	2	5	5	3	4	5	3	3	5	28	29	22	79

19	5	5	3	2	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	5	3	2	3	5	29	35	21	85
20	4	5	3	4	4	5	3	3	4	3	5	4	5	4	2	1	5	3	5	1	1	2	29	31	16	76
21	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	10	10	5	25
22	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	9	10	6	25
23	5	4	2	2	5	4	2	4	3	5	5	5	3	3	4	3	2	2	2	5	2	4	20	33	23	76
24	5	3	5	3	2	5	4	2	4	5	5	5	3	3	3	1	2	4	3	4	3	5	28	31	20	79
25	2	2	4	4	5	4	3	4	3	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5	2	4	26	31	20	77
26	5	4	3	1	4	r	1	5	1	5	3	1	3	5	4	4	1	1	1	4	1	5	8	33	21	62
27	4	3	1	4	3	3	3	4	5	4	3	2	5	2	4	5	4	4	3	5	3	4	28	32	18	78
28	3	5	4	5	1	5	4	5	1	5	3	3	4	5	2	4	5	4	3	5	3	5	28	40	16	84
29	1	4	5	2	5	4	2	4	2	4	2	2	5	4	4	5	2	2	2	2	2	4	16	34	19	69
30	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	9	10	6	25
31	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	1	3	2	5	3	3	4	5	5	32	28	21	81
32	3	5	4	2	4	3	4	3	5	2	4	3	5	3	2	5	1	2	5	5	2	5	24	36	17	77
33	4	5	3	1	1	2	2	5	5	5	2	2		4		5	1	1	1	5	1	2	14	33	10	57
34	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	8	11	6	25
35	5	5	3	3	5	4	5	2	4	2	3	3	5	3	3	4	4	3	2	5	2	4	26	36	17	79
36	2	1	2	1	3	1	1	5	2	4	3	2	3	3	2	4	2	2	3	4	1	3	14	25	15	54
37	2	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	1	4	2	5	1	28	26	13	67
38	2	5	1	2	5	5	1	3	2	1	3	2	5	3	1	1	1	1	2	4	2	3	13	29	13	55
39	4	3	1	1	3	3	1	1	1	3	5	1	3	3	1	3	1	1	1	3	1	5	8	24	17	49
40	3	4	5	2		4	3		2	5	3	1		5	2	5	1	2	1	3	2	3	14	29	13	56

41	3	5	3	4	4	5	2	3	5	3	4	4	2	3	4	3	2	5	3	3	2	4	27	30	19	76
42	4	3	3	2	5	3	2	4	5	4	5	2	3	4	2	4	2	5	2	3	4	5	24	31	21	76
43	4	1	4	1	1	1	1		1	5	3	1	3	5	3	5	1	1	1	3	1	3	8	26	15	49
44	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	8	11	6	25
45	4	4	4	3	2	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	25	33	20	78
46	5	5	3	1	2	3	1	3	1	2	5	1	4	5	3		1	1	1	4	1	4	8	32	16	56
47	3	4	3	4	4	3	2	3	5	4	5	5	5	3	3	3	3	4	2	3	4	3	29	30	19	78
48	2	5	3	4	3	5	3	4	4	3	4	5	3	4	3	5	5	3	3	3	3	4	30	34	17	81
49	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	9	10	6	25
50	2	1	4	2	1	4	2	3	2	3	5	1		3	3	4	1	2	2	5	2	3	14	26	15	55
51	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	10	10	5	25
52	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	9	10	6	25
53	3	5	2	2	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	5	5	3	29	32	20	81
54	5	2	4	1	5	3	1	4	5	5	5	1	3	5	3	4	5	5	4	3	1	4	23	33	22	78
55	3	5	3	4	5	2	3	5	4	3	5	4	4	3	2	3	2	4	3	3	4	5	28	31	20	79
56	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	8	11	6	25
57	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	8	11	6	25
58	5	1	5	1	4	5	3	5	3	5	3	4	5	3	4	2	1	4	3	4	1	5	20	35	21	76

