

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) EN
PSICOLOGÍA**

“Síndrome de Burnout en docentes de una universidad particular de Piura según género-
2020”

Área de Investigación:
Psicología de las organizaciones y del trabajo

Autor(es):
Br. Carmen Fernández, Karla Alessandra
Br. Vásquez Calle, Ana Lucia

Jurado Evaluador:
Presidente: Cruz Cedillo, Aura Violeta
Secretario: Chávez Lozada, July Antonieta
Vocal: Vélez Sancarranco, Miguel

Asesor:
Quintanilla Castro, María Cristina
Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9677-3152>

**Piura – Perú
2021**

Fecha de sustentación: 14/12/2021

**“SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PARTICULAR DE
PIURA SEGÚN GÉNERO- 2020”**

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador

Cumpliendo con las disposiciones actuales puestas a disposición en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego de la Facultad de Medicina Humana en la escuela profesional de Psicología, ponemos a disposición del criterio profesional la evaluación del presente trabajo de investigación titulado “Síndrome de Burnout en docentes de una universidad particular de Piura según género-2020”, elaborado con el propósito de obtener el título de Licenciado en Psicología.

DEDICATORIA

A mis padres y a mi hermano por estar conmigo en todo el proceso de formación personal y profesional.

A mi abuelita y a mi amigo Wilmer que están en el cielo y estoy segura, me acompañaron en este proceso.

A mis amigos porque nadie me ha enseñado mejor a desarrollarme socialmente que ellos.

Y por supuesto, a mis profesores ya que sin su enseñanza y exigencia no estaría ahora aquí.

Karla Alessandra Carmen Fernández

A mis papás, hermanos y amigos por estar a mi lado durante mi etapa profesional y en mi día a día.

A mi hermano Juan Diego y a mi abuela Fanny quienes desde el cielo me cuidan y guían mi actuar.

Finalmente, a mi fiel amigo y mascota Lucas, quien me acompañó durante mis 5 años de la carrera.

Ana Lucía Vásquez Calle

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios por estar conmigo en este camino de preparación profesional, igualmente agradezco a mis padres y a mi hermano porque hasta el día de hoy han sido el soporte fundamental en mi vida. A mis profesores por la enseñanza brindada, me llevo muy gratos recuerdos y aprendizajes, son mi modelo a seguir y mis avances se los deberé a ellos también. Finalmente, y no menos importante, a mi casa de estudios UPAO por recibirme y prepararme para los próximos años de vida profesional y humana.

Karla Alessandra Carmen Fernández

Agradezco en primera instancia a Dios por darme salud y bienestar para continuar con mis estudios, a mis padres y hermanos por apoyarme, aconsejarme y no dejar que desista. De igual manera a mis docentes por los conocimientos y experiencias brindadas durante mi carrera profesional. Y a mi centro de estudios UPAO por haberme brindado la oportunidad de pertenecer a su familia y prepararme como profesional y principalmente como un ente humano.

Ana Lucía Vásquez Calle

INDICE DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE DE CONTENIDO.....	vi
INDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I.....	11
MARCO METODOLÓGICO	11
1.1. EL PROBLEMA	12
1.1.1. Delimitación del problema.....	12
1.1.2. Formulación del problema	13
1.1.3. Justificación del estudio	13
1.1.4. Limitaciones	14
1.2. OBJETIVOS.....	14
1.2.1. Objetivo general	14
1.2.2. Objetivos específicos.....	14
1.3. HIPÓTESIS.....	15
1.3.1. Hipótesis general.....	15
1.3.2. Hipótesis específicas.....	15
1.4. VARIABLES E INDICADORES	15
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN	16
1.5.1. Tipo de investigación.....	16
1.5.2. Diseño de investigación	16
1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	17
1.6.1. Población.....	17
1.6.2. Muestra.....	17
1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	19
1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	20
1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....	20
CAPÍTULO II.....	22
MARCO REFERENCIAL TEÓRICO.....	22

2.1. ANTECEDENTES	23
2.2. MARCO TEÓRICO.....	26
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	36
CAPITULO III.....	37
RESULTADOS	37
CAPITULO IV	44
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	44
CAPITULO V	49
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
5.1. CONCLUSIONES.....	50
5.2. RECOMENDACIONES	51
CAPITULO VI	52
REFERENCIAS Y ANEXOS.....	52
6.1. REFERENCIAS.....	53
6.2. ANEXOS.....	57

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.	18
Distribución de la muestra	
Tabla 2.	38
Síndrome de Burnout en docentes varones de una universidad particular de Piura	
Tabla 3.	39
Síndrome de Burnout en docentes mujeres de una universidad particular de Piura	
Tabla 4.	40
Diferencias en la dimensión agotamiento emocional según género en docentes de una universidad particular de Piura	
Tabla 5.	41
Diferencias en la dimensión despersonalización según género en docentes de una Universidad Particular de Piura	
Tabla 6.	42
Diferencias en la dimensión realización personal según género en docentes de una Universidad Particular de Piura	
Tabla 7.	43
Diferencia del Síndrome de Burnout en docentes de una Universidad Particular de Piura, según género	

RESUMEN

El presente estudio de tipo sustantivo y diseño descriptivo - comparativo tiene como objetivo establecer las diferencias en las dimensiones del Síndrome de Burnout en docentes de una universidad particular de Piura, según género. La muestra estuvo conformada por 136 docentes, varones y mujeres, de una universidad particular de Piura, quienes fueron evaluados mediante el instrumento "Inventario de Burnout de Maslach", el mismo que ha sido adaptado en Perú por Fernández (2002); el cual fue desarrollado originalmente por Maslach, Jackson y Schwab en 1986 denominado "Maslach Burnout Inventory - Educare Survey MBI-ES". El instrumento consta de 22 ítems valorados en una escala tipo Likert en un rango de 7 adjetivos que van de "Nunca" (0) a "Todos los días" (6). Además, evalúa mediante tres dimensiones las cuales están orientadas a medir la presencia del estrés laboral o síndrome de quemado, que son denominados Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal. Por último, en cuanto a los resultados obtenidos se evidencian que no se encontraron diferencias en las dimensiones del Síndrome de Burnout entre los docentes de una universidad particular de Piura, según género, sin embargo, en la dimensión de realización personal, el p valor hallado es 0,029 y dado a que es menor a 0.05, indica estadísticamente una diferencia entre los estratos evaluados.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Género, Docentes

ABSTRACT

The present study of substantive type and descriptive-comparative design aims to establish the differences in the dimensions of Burnout Syndrome in teachers of a private university in Piura, according to gender. The sample consisted of 136 male and female teachers from a private university in Piura, who were evaluated using the "Maslach Burnout Inventory" instrument, which has been adapted in Peru by Fernandez (2002); it was originally developed by Maslach, Jackson and Schwab in 1986 called "Maslach Burnout Inventory - Educare Survey MBI-ES". The instrument consists of 22 items rated on a Likert-type scale in a range of 7 adjectives ranging from "Never" (0) to "Every day" (6). In addition, it evaluates by means of three dimensions which are oriented to measure the presence of work stress or burnout syndrome, which are called Emotional Exhaustion, Depersonalization and Personal Accomplishment. Finally, as for the results obtained, it is evident that no differences were found in the dimensions of Burnout Syndrome among teachers of a particular university in Piura, according to gender, however, in the dimension of personal fulfillment, the p value found is 0.029 and given that it is less than 0.05, it statistically indicates a difference between the strata evaluated.

Key words: Burnout syndrome, Gender, Teachers.

CAPÍTULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1. EL PROBLEMA

1.1.1. Delimitación del problema

La (Organización Internacional de Trabajo como se citó en ESAN, 2020), considera a la salud ocupacional fundamental para proteger la salud de los colaboradores y que estos se desenvuelvan en ambientes seguros y saludables, manteniendo el bienestar físico, mental y social; es por esto que como investigadoras nace la importancia de investigar el Síndrome de burnout en los docentes de la universidad particular en mención, considerando la responsabilidad que tienen los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, a los cuales deben el compromiso de guiar y formar académica y humanamente para la realización de profesionales competentes que cubran con las exigencias del mundo actual.

Datos reveladores nos muestran cifras alertadoras en cuanto a esta problemática a nivel mundial y nacional. Sobre esto, Llique (2016) en su investigación cita a UNESCO, 2005 en donde menciona en un informe que, en nuestro país un 36.6% de maestros sufren de estrés ocasionado por su trabajo y un 12% presenta síndrome de Burnout. Así mismo, otros autores como Arias y Jiménez (2013) en su estudio realizado en Arequipa, obtuvieron en una muestra de docentes, que un porcentaje que oscila entre 91,5% y 93,7%, presentan un nivel moderado de Síndrome de Burnout y el porcentaje restante se encuentra en un nivel severo, siendo las docentes quienes presentan niveles más severos de Burnout.

Es por esto que como autoras consideramos que la importancia del estado físico y psicológico del docente es fundamental en este proceso, por eso, si se evidencia agotamiento emocional, despersonalización y/o insatisfacción en cuanto al grado de realización profesional, del docente, en este caso, de educación superior, debería identificarse con exactitud a fin de tomar acciones que mejoren la situación actual o se

tomen acciones preventivas para evitar llegar a una patología, como es el síndrome de burnout.

Ahora bien, como en toda problemática existen causas, o factores que intervienen directa o indirectamente en la aparición o desarrollo de un problema. Si hablamos de docentes según (Del Mastro, s.f), estos tienen dentro de sus labores o funciones la docencia, investigación y gestión, por tanto, es básico que los mismos tengan la preparación exclusiva y el bienestar psicológico para un desenvolvimiento eficaz.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente y por datos subjetivos obtenidos mediante la observación y testimonios de algunos docentes, es imprescindible estudiar el Síndrome de Burnout en la plana docente de la universidad en mención, haciéndolos parte de una evaluación mediante la aplicación del “Inventario de Burnout de Maslach”.

1.1.2. Formulación del problema

¿Existen diferencias en las dimensiones del Síndrome de Burnout en los docentes de una universidad particular de Piura, según género?

1.1.3. Justificación del estudio

La presente investigación es conveniente porque permitirá determinar y comparar las dimensiones del Síndrome de Burnout según género en la plana docente de una universidad particular específica, cubriendo de esta manera un hueco de información al ser un tema poco profundizado en nuestra realidad local.

Además, tendrá un aporte práctico ya que los resultados obtenidos permitirán a dicha institución en mención poder tomar acciones en función de velar por la prevención del síndrome de Burnout de sus docentes, generando estrategias que mejoren la situación, en caso de encontrar resultados alertadores; de lo contrario se podría optar por realizar otro tipo de acciones dirigidas a la promoción y prevención de la salud.

A partir de lo mencionado, la presente investigación se justifica además por el impacto o relevancia, debido a que la presencia del síndrome de burnout en los docentes, afectaría no solo la calidad de enseñanza ofrecida o el desempeño que denote el docente, sino que las consecuencias abarcarían negativamente a los estudiantes en plena formación académica.

1.1.4. Limitaciones

De acuerdo al control de validez interno, la investigación presente se limita porque los resultados se enfocarán solamente a la teoría citada de Maslach (2009) quien es la misma autora del instrumento que se utilizará para medir la variable Síndrome de Burnout.

Por otro lado, sobre control de validez externo, los resultados obtenidos solo podrán ser generalizados con comunidades con características similares a la población de la investigación presente.

Otra de las limitaciones existentes en el desarrollo de la investigación, fue la inexistencia de antecedentes a nivel regional respecto al tema tratado, sin embargo, se han considerado algunos relacionados al tema de estrés laboral con la intención de obtener una perspectiva más cercana de la realidad local sobre un tema similar.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

Establecer las diferencias en las dimensiones del Síndrome de Burnout en docentes de una universidad particular de Piura, según género.

1.2.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de las dimensiones del Síndrome de Burnout en docentes varones de una universidad particular de Piura.

- Determinar el nivel de las dimensiones del Síndrome de Burnout en docentes mujeres de una universidad particular de Piura.
- Determinar las diferencias en la dimensión agotamiento emocional según género en docentes de una universidad particular de Piura.
- Determinar las diferencias en la dimensión despersonalización según género en docentes de una universidad particular de Piura.
- Determinar las diferencias en la dimensión realización personal según género en docentes de una universidad particular de Piura.

1.3. HIPÓTESIS

1.3.1. Hipótesis general

Existen diferencias en las dimensiones del Síndrome de Burnout en los docentes de una universidad particular de Piura, según género.

1.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existen diferencias del Síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional en los docentes de una universidad particular de Piura, según género.

H2: Existen diferencias del Síndrome de Burnout en la dimensión despersonalización en los docentes de una universidad particular de Piura, según género.

H3: Existen diferencias del Síndrome de Burnout en la dimensión realización personal en los docentes de una universidad particular de Piura, según género.

1.4. VARIABLES E INDICADORES

Variable: Síndrome de Burnout, el cual será evaluado con el “Inventario de Burnout de Maslach”, cuyas dimensiones son:

- Agotamiento emocional: Sentimientos de sobreexigencia, sobreesfuerzo físico, hastío emocional
- Despersonalización: Insensibilidad, apatía excesiva, deshumanización, frialdad.
- Realización personal: Pérdida de confianza, autoconcepto negativo, sentimientos de incompetencia.

1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN

1.5.1. Tipo de investigación

El presente estudio es sustantiva, debido a que se orienta a la descripción, explicación y predicción de la repercusión de los niveles de una o más variables en una población específica. (Sánchez & Reyes, 2006)

1.5.2. Diseño de investigación

La presente investigación acoge un diseño descriptivo-comparativo, debido a que recoge datos importantes de un mismo hecho en dos o más muestras, para que consiguientemente se realice la comparación en base a los datos generales o en una de sus categorías. (Sánchez & Reyes, 2006)

Esquema:

M1.....O1 O1 = O2

M2.....O2 O1 ≠ O2

M1: Muestra docentes varones

M2: Muestra docentes mujeres

O1: Observación de la variable en docentes varones

O2: Observación de la variable en docentes mujeres

O1 = O2: No se presentan diferencias

O1 ≠ O2: Se presentan diferencias

1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

1.6.1. Población

Se contará con una población de 210 docentes de ambos sexos pertenecientes a la universidad en mención.

1.6.2. Muestra

Debido a que se utilizará un enfoque cuantitativo, se empleará la siguiente fórmula:

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

$$n = \frac{1.962^2 \times 0.1 \times 0.9}{0.05^2 \times (210 - 1) + 1.962^2 \times 0.1 \times 0.9} 210 = 136$$

$$n = 136$$

Siendo:

N= Total de la población (210 docentes de la Universidad Privada Antenor Orrego Filial Piura).

Z= 1.962 (si la seguridad es del 95%)

p= proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q= 1- p (en este caso 1- 0.05= 0.95)

d= precisión (margen de 5%)

Mediante el uso de la fórmula estadística se realizó el cálculo de la muestra, obteniéndose como resultado 136 docentes que formarán parte de la muestra en el presente estudio.

Criterios de inclusión:

- Se incluirá a los docentes que acepten ser partícipes de la investigación.
- Se tomarán en cuenta los resultados que hayan sido contestados de manera correcta.

Criterios de exclusión:

- Docentes adscritos a una plana diferente a la del campus Piura.

Sin embargo, el estudio es comparativo, por lo que se estratificará dicha muestra, en razón de conocer el comportamiento de los dos grupos que constituyen la población, en este caso docentes varones y mujeres.

Por ende, se utilizará el muestreo estratificado para esta investigación. Sobre este término, (Hernández-Sampieri, 2014) lo define como “muestreo en el que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento”.

Para ello, se determina el tamaño de la muestra para cada estrato.

Esto es:

$$\frac{n}{N} = \frac{136}{210} = 0.648$$

Tabla 1.

Distribución de la muestra

Estrato	Docentes De la Universidad	Total población	Calculo	Muestra en cada estrato
1	Varones	158	158 x 0.648	102
2	Mujeres	52	52 x 0.648	34
	Total	210	--	136

Fuente: Elaboración propia

En este estudio comparativo se estudiará el síndrome de Burnout en 102 docentes varones y 34 docentes mujeres de una universidad particular de Piura; conformando la muestra 136 docentes de dicha universidad.

1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica: Se usará la psicométrica, la cual es definida por (Rey, 1973 citado por Aliaga Tovar ,s.f) como una técnica estandarizada, conformada por ítems seleccionados y organizados, creados con el fin de obtener ciertas reacciones de toda naturaleza que puedan ser registradas según su dificultad, extensión, forma, expresión y significado.

Instrumento: La variable de Síndrome de Burnout será medida mediante la aplicación del instrumento “Inventario de Burnout de Maslach” (véase anexo N° 01), el mismo que ha sido adaptado en Perú por Fernández (2002); el cual fue desarrollado originalmente por Maslach, Jackson y Schwab en 1986 denominado “Maslach Burnout Inventory - Educare Survey MBI-ES’. Esta adaptación es dirigida para maestros y profesores en la que la palabra “paciente” es sustituida por “alumno”, permaneciendo igual el resto del cuestionario. El instrumento consta de 22 ítems valorados en una escala tipo Likert en un rango de 7 adjetivos que van de “Nunca” (0) a “Todos los días” (6). Este instrumento evalúa mediante tres dimensiones las cuales están orientadas a medir la presencia del estrés laboral o síndrome de quemado, que son denominados Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal.

La validez y confiabilidad obtenidas de la adaptación que realizó Fernández (2002) en Perú del Inventario de Maslach se detalla a continuación:

La validez fue estudiada mediante dos métodos, el de contenido, a través del criterio de jueces y; el de constructo a través del método intraprueba. En el primero obtuvo el coeficiente V de Aiken, en donde los resultados (véase anexo 02) señalaron que los ítems

presentan niveles adecuados de significación estadística, lo cual significa que presenta validez de contenido y que se puede usar el instrumento sin efectuar algún cambio. Para el segundo se efectuó el Análisis Factorial Confirmatorio, en el cual los resultados (véase anexo 03) señalan que el modelo es corroborado en los datos evaluados y por ende el instrumento presenta validez de constructo.

La confiabilidad fue evaluada mediante el alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron los siguientes: el área de agotamiento emocional (véase anexo 04) arrojó un 0,78; el área de despersonalización (véase anexo 05) un 0,76 y el área de realización personal (véase anexo 06) un 0,74; lo cual significa que los ítems que forman parte de cada una de las áreas del instrumento permiten obtener puntajes confiables.

1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se solicitó el permiso a la autoridad correspondiente de la universidad a investigar, mediante una carta de presentación emitida por la representante de la Escuela Profesional de Psicología. Una vez obtenido el permiso se procedió a elaborar el instrumento a través de la plataforma de Google Forms y a solicitar a cada facultad la lista de docentes que actualmente ejercían. Conseguido dichos datos se procedió a enviar a cada docente el instrumento para su desarrollo, por medio del correo institucional y a través del consentimiento informado se mencionó que la participación sería voluntaria, anónima y los resultados confidenciales.

1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Para la realización del procesamiento de información recopilada, se utilizó el programa SPSS v.20, haciendo uso de la información tanto de las variables como de los datos, los cuales posteriormente fueron organizados. Para la presentación de los datos se utilizaron tablas que permitieron una mejor organización, las cuales debían estar acorde con los objetivos de la investigación realizada, dimensiones e indicadores de la variable.

Posteriormente se ejecutó el análisis estadístico, para ello se usó la estadística descriptiva, lo que permitió obtener resultados para luego contrastarlos y finalmente realizar la interpretación de estos, con el fin de que nos llevaran a lograr comprobar las hipótesis y cumplir con los objetivos.

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

A nivel Internacional

(Gallardo, López & Gallardo, 2019) en su artículo titulado “Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento”; realizado en España, hicieron una comparación de la variable con respecto entre los años de experiencia, el tipo de centro educativo, la edad, y el nivel de enseñanza que imparten los docentes. La muestra estuvo constituida por 1890 docentes, a quienes se les aplicó el CBP- R, cuyos resultados indicaron con respecto al género, que no se hallaron diferencias significativas en las 3 dimensiones del burnout.

(Serrano, 2017) realizó una investigación denominada “Factores de riesgo que inciden en el síndrome de Burnout en docentes de la universidad técnica de Machala”, cuyo objetivo fue comprobar la presencia del Burnout en una muestra de 172 docentes mediante la aplicación del inventario del estrés y el Inventario de Burnout de Maslach, en la cual obtuvo como resultado que no se encontraron diferencias estadísticamente reveladoras con respecto al género.

(Bedoya, Vega, Severiche, & Meza, 2017) en su estudio denominado “Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano”, evaluaron esta variable y los factores asociados en una institución superior pública. Se realizó una encuesta sociodemográfica y la aplicación del instrumento de “Inventario de Burnout de Maslach” (MBI) a 150 docentes. La información obtenida arrojó que la realización personal y la sintomatología del estrés están ligados al género, siendo el femenino con los más altos puntajes.

(Asitimbay, 2015) en su estudio con diseño descriptivo denominado “Agotamiento o Síndrome de Burnout en los docentes de Bachillerato”, tuvo como objetivo detectar la

presencia de la variable en mención en una muestra de 37 docentes, para ello aplicaron la última versión del MBI, en la cual los resultados arrojaron que en las docentes mujeres prevalece más el Síndrome de Burnout, dado a que se encontró que un 32.43% de las mujeres presentan niveles altos de Burnout, a comparación de los hombres que solo se presentó en un 27,07%.

(González, Carrasquilla, Latorre, Torres, & Villamil, 2015) en su estudio denominado “Síndrome de Burnout en docentes universitarios”, tuvo como objetivo determinar la variable en los docentes de Enfermería de una universidad de Colombia, la metodología empleada fue descriptivo- correlacional, con un enfoque cuantitativo. Se aplicó el “Inventario de Burnout de Maslach” a una muestra de 30 docentes (27 mujeres y 3 varones) y los resultados arrojaron con respecto al sexo que el 66.6% de las profesoras mostraron bajos niveles de cansancio emocional y el porcentaje restante niveles medios. El 96.66% evidenció bajos niveles de despersonalización y un 80% altos niveles de realización personal.

A nivel nacional

(Estrada & Gallegos, 2020) en su artículo denominado “Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos”, se aplicó el Inventario de Burnout a 114 docentes, cuyos resultados con respecto al género arrojaron que las docentes mujeres son quienes presentan niveles más altos de Burnout, mostrándose en un 51.7%, a comparación de los hombres que solo se presentó en un 31.5%.

(Arias, Huamani, & Ceballos, 2019) en su estudio denominado “Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa”, se analizó la comparación de las manifestaciones de la variable en docentes de un colegio y de una universidad de Arequipa. Se administró el “Inventario de

Burnout de Maslach” a una muestra de 413 docentes, que fueron elegidos de manera intencional. Los resultados arrojaron que se hallaron diferencias significativas con respecto al sexo, el estado civil y el nivel de enseñanza de los docentes; encontrándose niveles moderados de despersonalización en docentes universitarios en comparación a quienes laboran en colegios; sin embargo, no existe diferencias de la variable entre docentes varones y mujeres universitarios.

(Montestruque, 2018) realizó una investigación en Lima Metropolitana denominada “Burnout y afrontamiento en docentes de una escuela de nivel socioeconómico medio-bajo”, cuyo objetivo fue analizar los niveles de Burnout en un grupo de 93 docentes de una institución educativa parroquial y a su vez analizar las dimensiones del Burnout en función a las características sociodemográficas y laborales del grupo evaluado. Para ello aplicaron el MBI-Ed y el Cuestionario de Estimación de Afrontamiento (COPE), cuyos resultados con respecto al género arrojaron que existen diferencias significativas en relación a la dimensión realización personal, siendo las mujeres quienes presentan un mayor puntaje.

(Rodríguez & Sánchez, 2018) ejecutaron una investigación con diseño descriptivo-comparativo, denominada “Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en docentes de una universidad privada de Lima”, cuyo objetivo fue determinar las diferencias entre los componentes del Burnout según las variables sociodemográficas en una muestra de 260 docentes de dicha institución educativa, para ello, aplicaron la adaptación del Inventario de Burnout y una ficha sociodemográfica. Los resultados con respecto al género arrojaron que no existen diferencias significativas entre los componentes de despersonalización y realización personal, sin embargo, si se evidenció diferencia significativa en cuanto al componente agotamiento emocional.

Otro aporte relevante es el de (Salazar A., 2015), quien en su investigación denominado “Síndrome de Burnout en docentes de la Escuela de Estomatología – UPAO 2014”, nos muestra como objetivo la necesidad de averiguar el “Nivel de Síndrome de Burnout en los docentes de la Escuela de Estomatología de UPAO”; el diseño metodológico utilizado fue observacional, prospectivo, transversal y descriptivo. En cuanto a la muestra, fueron 67 odontólogos. Los resultados en base al género, se encontró que al 100% de la muestra de docentes varones presentan un nivel alto de realización personal y en las docentes mujeres solo a un 90%.

A nivel regional o local

(Parihuamán, 2017), realizó una investigación denominada “Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, Distrito de Chulucanas- Morropón- Piura”, cuyo objetivo fue medir el nivel de estrés en los docentes de dichas instituciones, el diseño fue no experimental de tipo descriptivo simple. Se aplicó la Escala ED-6 a una muestra de 50 docentes, para lo cual los resultados arrojaron que son las docentes mujeres quienes presentan mayores niveles de estrés.

Por otro lado, (Novoa, 2016) en su estudio realizado en Piura denominado “Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico”, se aplicó el cuestionario ED-6 en una muestra de 36 docentes, para lo cual los resultados en cuanto al género demuestran que son las docentes féminas quienes presentan niveles más altos de estrés.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Síndrome de Burnout

2.2.1.1. Evolución histórica del Síndrome de Burnout

Para empezar, la definición de síndrome de burnout, como lo menciona (Navarro, 2016) fue utilizada en el ámbito deportivo; y ha variado según su traducción al castellano, de varias maneras, siendo alguna de estas:

- Síndrome de trabajo quemado
- Síndrome de desgaste profesional
- Síndrome de quemarse en el trabajo
- Síndrome de profesional exhausto o sobrecargado

Y fue definida por primera vez por el psiquiatra (Heberth Freudenberge, 1974, citado en Navarro, 2016); quién textualmente lo definió como “un proceso paulatino”, el cual se caracteriza por pérdida de motivación e interés en el trabajo, el sentido de responsabilidad y en ocasiones podía llevar a generar cuadros depresivos graves.

Otro aporte en la evolución histórica, es el de Christina Maslach, quien es vista como una de las grandes expertas en el tema gracias a su aporte con la creación del instrumento de investigación más utilizado para evaluar este síndrome.

Por otro lado, en la misma recapitulación obtenida de (Navarro, 2016) se menciona que actualmente también viene apoyado por la OMS, y en la décima revisión de la CIE se incluye en el capítulo V, referente a los trastornos mentales y del comportamiento, encontrándose con el código Z73.0 con la descripción mencionada por Maslach.

2.2.1.2. Definición

Gutiérrez, Celis, Moreno, Farias, & Suárez (2006) refieren que diversos autores han definido al del Síndrome de Burnout como una alteración que, en su mayoría de veces, impacta en los colaboradores que están en contacto directo con personas, que necesitan mayor esfuerzo y dedicación para el cumplimiento de sus funciones, hecho que

efectivamente atraviesan los docentes, quienes además de tener contacto con los estudiantes, tienen como responsabilidad, ser sus formadores para la vida profesional.

De identificarse esta afectación en los docentes, traería como consecuencia la disminución del rendimiento en sus labores, así como disminución del compromiso y dedicación que se requiere para alcanzar los estándares mínimos en la formación de profesionales competentes.

Por otro lado, (Saborío & Hidalgo, 2015 citando a Gil-Monte P.), lo definen como una reacción al estrés, pero que, a diferencia del estrés laboral, esta se da en un estado avanzado, crónico, que trae consecuencias que afectan al individuo tanto a nivel de actitudes como de sentimientos, situación misma que se manifiesta en el trato hacia los demás trabajadores y hacia la misma profesión.

Sin embargo, quien más ha resaltado en el tema, y ha brindado aportes relevantes para este término es Maslach (2009), quien define al burnout como un “síndrome psicológico”; el cual, como lo menciona, involucra una reacción extensa a “estresores interpersonales crónicos” en el ámbito laboral. A su vez, esta autora describe 3 dimensiones claves de esta respuesta, recalcando que el instrumento de medición creado por ella es el que con más frecuencia se utiliza para diagnosticar Síndrome de Burnout, siendo las dimensiones a evaluar, “el agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo, y la sensación de ineficacia y falta de logros”; los que en conclusión se mencionan en el “Maslach Burnout Inventory - Educare Survey MBI-ES”, como “Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal”; siendo cada uno explicado a continuación.

a) Agotamiento Extenuante o Agotamiento emocional: sobre esta dimensión, Maslach (2009) menciona que hace referencia al “componente de estrés individual básico del

burnout”; a su vez abarca la parte emocional, a los sentimientos de sobreexigencia que a su vez lo desgastan físicamente, resaltando una relación relevante entre mente y cuerpo en esta dimensión.

b) Sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo o Despersonalización: segunda dimensión que, según la autora, alude al “componente del contexto interpersonal”, por ende, a una respuesta negativa, de insensibilidad, o apatía excesiva y a la deshumanización y que “se desarrolla en respuesta al exceso de agotamiento emocional”. Específicamente se evalúa en el Maslach Burnout Inventory - Educare Survey MBI-ES, con la valoración del “grado en que puede reconocerse las actitudes de frialdad y de distanciamiento”. Esta dimensión obviamente trae consecuencias negativas en la organización ya que el empleado deja de realizar su mejor esfuerzo para realizar solo el mínimo, reduciendo las posibilidades de alcanzar el logro de objetivos, así como la visión y misión.

c) Ineficacia o Realización personal: dimensión que según la autora hace referencia al “componente de autoevaluación del burnout”, este en palabras sencillas es el sentimiento de incompetencia que se genera en el trabajador por no alcanzar el logro de sus objetivos planteados o la eficacia en las tareas a realizar dentro de la organización. (Maslach, 2009) refiere que esta ineficacia es agravada por una insuficiencia de recursos por parte de la organización, así mismo por la ausencia de asistencia social y de oportunidades para alcanzar la realización a nivel profesional.

2.2.1.3. Causas del Síndrome de Burnout

Acerca de cómo se origina o inicia el síndrome de burnout, Forbes Álvarez (2011) indica en primer lugar, que es difícil determinar causas específicas; sin embargo, y según investigaciones realizadas tanto en el campo de la salud como en el de la psicología

organizacional, se han determinado algunos factores que, como él lo menciona; merecen mayor atención; siendo algunos de estos los siguientes:

- Actividades relacionadas al contacto y/o trato directo entre trabajador y cliente; siendo en este caso, la relación directa que se crea entre docente y alumno.
- Otro de los factores existentes son los horarios de trabajo excesivos y los altos niveles de exigencia, siendo ambos factores determinantes si hablamos de docentes y docentes universitarios en los que los estándares educacionales determinados por las organizaciones correspondientes tienen exigencias muy altas para evaluar el desempeño de los mismo en las aulas de clase.
- Las condiciones mismas de cada persona también pueden ser posibles orígenes para desencadenar el síndrome de burnout; por ejemplo, la tolerancia al estrés, la tolerancia a la frustración, las deficiencias que tengan sobre la definición del puesto o incluso la tolerancia al ambiente laboral poco saludable.

Por último, (Forbes Álvarez, 2011 citando a Albee, 2000), determinan algunas causas más generales que pueden generar un síndrome de burnout; siendo algunas de estas, la confusión entre expectativas y prioridades del trabajador, la desestimación del puesto, la carencia de seguridad laboral y el exceso de compromiso en relación a las responsabilidades del trabajo.

Ahora, por su parte, Forbes Álvarez (2011) intenta ser más específico con las posibles causas del síndrome de burnout, destacando algunas a nivel cognitivo, siendo algunas:

- Ausencia sostenida de recursos necesarios para desempeñarse eficaz y satisfactoriamente.

- La alineación que exista entre los objetivos y valores propios del trabajador con los de la organización que pueden desde ya, ocasionar pensamientos y sentimientos de frustración que desarrollen el síndrome.
- La creación de falsas expectativas del trabajador frente a la labor que va a desempeñar.
- Los niveles bajos de desafío, autonomía y retroalimentación también están relacionados; de la misma manera la ausencia de apoyo entre compañeros que no permita alcanzar los sentimientos de éxito profesional.

2.2.1.4. Sintomatología

De entre todas las existentes, propias del estrés laboral, que también se presentan en el Síndrome de Burnout, existen algunas que son características del cuadro clínico específicamente mencionado que describe Gutiérrez, Celis, Moreno, Farias, & Suárez (2006)

Entre ellas está la negación, ya que, en la mayor parte de situaciones, la persona que padece Síndrome de Burnout, no lo asume y acepta como tal, lo mismo que retrasa la asistencia requerida. Otra sintomatología específica es el aislamiento identificado, lo que hace que las personas se alejen de su entorno social cercano y en ciertos casos sea asociado a temas de depresión; también se evidencia ansiedad persistente, ira, fatiga o molestia frente a eventos en los que se podría evitar esta actitud.

Por último, también se puede presentar adicciones y cambios en la personalidad.

2.2.2. Género como factor de riesgo

(Moreno, Garrosa, & Gonzáles, 2000 citando a Maslach & Jackson; Ferrando & Pérez; Van Horn et al.); quienes refieren que los varones obtienen puntajes relativamente más altos que las féminas en la dimensión de despersonalización, situación la cual lo atribuyen

a las diferentes formas de relacionarse con otros individuos que presentan los hombres y mujeres, y que conllevan al desarrollo del rol tanto masculino como femenino. Con respecto a lo anterior Moreno et al. (2000) explican que el género femenino es más vulnerable a desarrollar un papel dominante más expresivo y emotivo, en cambio el género masculino, un papel de carácter más instrumental; es decir que están menos predispuestos a manifestarse emocionalmente y ponen en práctica técnicas evitativas para afrontar situaciones estresantes; en el caso de los docentes varones se distancian mayormente de sus alumnos como una manera de enfrentar los sentimientos de agotamiento emocional. Antes bien, las féminas son influenciadas por la sociedad a desarrollar su atención hacia otros, resaltando las relaciones interpersonales afectivas. (Moreno, et al. 2000 citando a Greenglass et al.) mencionan que una parte de las féminas utilizan estrategias de enfrentamiento dirigidas a buscar ayuda social para vencer situaciones que puedan estar generando estrés. Bajo este marco referencial, se trata de explicar las puntuaciones más altas en la dimensión realización personal en el género masculino. Dado a las diferencias que presentan tanto varones y mujeres en el proceso de socialización puede que difieran en las expectativas de carrera. Con respecto a esto Gil- Monte y Peiró, 1997; Greenglass, 1982; O' Neil, 1982, citados también por los mismos autores, refieren que, a diferencia con el rol de las féminas, el de los hombres involucra una mayor motivación por lograr y obtener resultados. Para complementar la idea (Moreno et al. 2000 citando a Greenglass et al., 1998) menciona que mientras más tiempo se mantenga un docente varón en un mismo puesto dentro de la empresa, sin tener la posibilidad de avanzar a un cargo superior, es más propenso a desarrollar sentimientos de carencia de realización.

(Hernández, Terán, Navarrete, & León, 2007) dentro de las razones principales que atribuyen a la presencia del Síndrome de Burnout, mencionan el género; del cual

destacan que afecta más en mujeres que en varones, dado a las diversas actividades y tareas tanto profesionales como familiares que debe realizar, lo cual afectan su desempeño laboral.

Gutiérrez et al. (2006) mencionan también factores de riesgo que predisponen a un trabajador a desarrollar Síndrome de Burnout, entre las más resaltantes están los jóvenes y en su mayoría las de género femenino, el número de hijos, la sobrecarga laboral, la situación económica, rasgos de personalidad, estado civil. Destacando que el factor de riesgo más predominante de todos los antes mencionados, es la sobrecarga de trabajo.

Sobre lo mismo, (Saborío & Hidalgo, 2015 citando a Quinceno J.), difieren en que este Síndrome sea predominante en el género femenino, y lo argumentan mencionando que las mujeres tienden a sobrellevar de una mejor manera las adversidades en el ámbito laboral, y menciona dentro de los factores de riesgo a otros como, las variables familiares, la edad, la inadecuada formación académica y profesional y los factores de cambios significativos repentinos.

2.2.3. Perfil del docente

De acuerdo con la información obtenida, (MINEDU, 2014) divide el perfil del docente según 4 dominios, que a continuación se van a mencionar:

- ✓ Preparación para el aprendizaje de los estudiantes
- ✓ Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- ✓ Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- ✓ Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

2.2.4. Funciones del docente universitario

Es necesario mencionar que dentro de las funciones del docente universitario existen algunas específicas, las cuales son mencionadas por (Del Mastro, s.f): docencia, investigación y gestión.

- Docencia: Existen 3 dimensiones dentro de esta función específica: la primera definida como dimensión de contenido, teniendo como funciones específicas “el dominio, actualización, visión interdisciplinaria, relación con problema y contexto reales”

La siguiente denominada dimensión pedagógica en la que destacan la planificación, las estrategias didácticas, la claridad en la comunicación, la metodología en el proceso de enseñanza- aprendizaje, los recursos y la evaluación.

Por último, dentro de este punto se encuentra la dimensión personal en la que destacan las cualidades humanas, las interacciones, la comunicación, el interés por el alumno, el respeto, la motivación y la cordialidad en la forma de tratar.

- Investigación: Las funciones dentro de este punto van en cuanto al “diseño, desarrollo, evaluación y coordinación de proyecto de investigación e innovación” que sean relevantes tanto para los mismos docentes como para la institución en la que laboran y/o el propio avance a nivel científico. También se encuentran dentro de estas funciones la difusión de publicaciones y la organización de eventos científico- académicos que inviten a reunir a los expertos a fin de discutir, intercambiar y reflexionar, acerca de la ciencia y sus avances. Por último, dentro de esta función está lo que concierne a la gestión de conocimiento en la que buscan la generación de nuevas ideas que inviten a la transferencia a nivel tecnológico.
- Gestión: Dentro de las funciones específicas que se realizan en este apartado están la participación activa que debe tener el docente en la empresa para la administración del aula como de su departamento, facultad o universidad. Por último, también está lo que concierne a la gestión de cargo académico-administrativo que se encarga básicamente de la planificación, trabajo en equipo, solución de conflictos, conocimientos relacionados a la política de la universidad,

conocimiento y dominio de la normativa y relación con instituciones nacionales e internacionales.

Por otro lado, para fines de la investigación hemos considerado una serie de recomendaciones relacionadas a las funciones del docente bajo la modalidad virtual, entre ellas se señalan las siguientes: “a) Identificar las competencias que desarrolla el curso, b) Diseñar la estructura para cada una de las actividades que compone el curso, c) Presentar el curso y su organización, d) Desarrollar las actividades a través de una plataforma virtual, e) Evaluar las actividades virtualizadas” (MINEDU, 2020).

Después de haber explicado las funciones específicas de los docentes universitarios, es necesario mencionar la importancia de la gestión de la mismas con el fin de evitar la presencia de estrés en cualquiera de sus niveles. Lo dicho anteriormente se complementa con la teoría de roles en la cual (Salazar C., 2019 citando a Tarafdar et al.) explica que este rol puede llegar a convertirse en un generador de estrés, cuando no existe claridad respecto a las actividades que debe realizar el trabajador, también cuando se le ceden una cantidad excesiva de roles, provocando que la persona no pueda administrarlos y ejecutarlos o cuando debe afrontar las obligaciones contradictorias de las diferentes características del rol o de personas con las que debe interaccionar.

El origen de esta teoría junto a su desarrollo, se fundan en los trabajos realizados por (Salazar C., 2019 citando a Katz y Kahn), quienes indican que si los roles de los trabajadores no se gestionan de manera productiva, puede ocasionar en ellos, insatisfacción laboral, bajos niveles de responsabilidad y rendimiento, mayor probabilidad de renuncia y ausencia laboral.

Existen dos términos que están relacionados con esta teoría, sobrecarga y conflicto de roles, el primer término definido por (Salazar C., 2019 citando a Singh), quien explica que se da cuando los trabajadores sienten que las aptitudes de una actividad sobrepasan a las de sus competencias y motivación, y el segundo término definido por Singh (1998), quien menciona que se origina cuando existe una incongruencia entre las perspectivas de un rol y las de otro.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Síndrome de Burnout

Para este término es Maslach (2009), quien define al burnout como un “síndrome psicológico”; el cual, como lo menciona, involucra una reacción extensa a “estresores interpersonales crónicos” en el ámbito laboral.

2.3.2. Género

(OMS, 2020) lo define como las concepciones sociales de las responsabilidades, conductas, acciones y cualidades que cada sociedad estima como adecuados para los hombres y las mujeres. Las diferencias que puedan existir entre estas concepciones pueden producir desigualdades de género, generar favoritismos sistemáticos a uno de los dos grupos o crear injusticias en lo que respecta a su estado de salud, así como al acceso de la atención sanitaria.

CAPITULO III

RESULTADOS

En este capítulo se detallarán los resultados de la investigación organizados de acuerdo a los objetivos esbozados. Es así que, de acuerdo al primer objetivo específico de determinar el nivel de las dimensiones del síndrome de Burnout en docentes varones de una universidad particular de Piura, se presenta la tabla N° 2:

Tabla 2.

Nivel de las dimensiones del Síndrome de Burnout en docentes varones de una universidad particular de Piura.

	Nivel	N	Porcentaje
Agotamiento Emocional	Bajo	55	53.9%
	Medio	42	41.2%
	Alto	5	4.9%
Total		102	100%
Despersonalización	Bajo	95	93.1%
	Medio	6	5.9%
	Alto	1	1%
Total		102	100%
Realización Personal	Bajo	98	96.1%
	Medio	4	3.9%
	Alto	0	0.0%
Total		102	100%

Fuente: Datos primarios de la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach

Se observa que del 100% de docentes varones de una universidad particular de Piura, el 53.9% manifiesta nivel bajo de agotamiento emocional, el 41.2% manifiesta un nivel medio y el 4.9% nivel alto. Además, el 93.1% de los varones de la muestra, manifiestan nivel bajo de despersonalización, 5.9% nivel medio y solo 1% nivel alto. También se observa que el 96.1%, una gran mayoría, tiene un nivel bajo respecto a la dimensión de realización personal lo que significa que los docentes se consideran realizados personalmente, y el 3.9% se ubican en un nivel medio.

Respecto al segundo objetivo específico se presenta la tabla siguiente:

Tabla 3.

Nivel de las dimensiones del Síndrome de Burnout en docentes mujeres de una universidad particular de Piura

	Nivel	N	Porcentaje
Agotamiento Emocional	Bajo	19	55.9%
	Medio	14	41.2%
	Alto	1	2.9%
Total		34	100%
Despersonalización	Bajo	32	94.1%
	Medio	2	5.9%
	Alto	0	0.0%
Total		34	100%
Realización Personal	Bajo	29	85.3%
	Medio	5	14.7%
	Alto	0	0.0%
Total		34	100%

Fuente: Datos primarios de la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach

Se observa que del 100% de docentes mujeres de una universidad particular de Piura, el 55.9% manifiesta nivel bajo de agotamiento emocional, el 41.2% manifiesta un nivel medio y el 2.9% nivel alto. Además, el 94.1% de las mujeres de la muestra, manifiestan nivel bajo de despersonalización y 5.9% nivel medio. También se observa que el 85.3%, tiene un nivel bajo respecto a la dimensión de realización personal lo que significa que las docentes se consideran realizadas personalmente y el 14.7% se ubican a un nivel medio.

En cuanto al tercer objetivo específico se presenta la siguiente tabla

Tabla 4.

Diferencias en la dimensión agotamiento emocional según género en docentes de una universidad particular de Piura

	Sexo	N	Rango Promedio	U de Mann Whitney	P valor
Agotamiento emocional	Varones	102	68,97	1686,000	0,783
	Mujeres	34	67,09		
	Total	136	--	--	--

El p valor encontrado es 0,783 que es mayor a 0.05 lo que indica estadísticamente que en la dimensión de agotamiento emocional no existen diferencias entre ambos estratos estudiados.

En cuanto al cuarto objetivo específico se presenta la siguiente tabla

Tabla 5.

Diferencias en la dimensión despersonalización según género en docentes de una Universidad Particular de Piura

	Sexo	N	Rango Promedio	U de Mann Whitney	P valor
Despersonalización	Varones	102	68,68	1716,000	0,834
	Mujeres	34	67,97		
	Total	136	--	--	--

Se observa que el p valor encontrado 0,834 es mayor a 0.05 lo que indica estadísticamente que en la dimensión de despersonalización no existen diferencias entre ambos estratos estudiados.

En cuanto al quinto objetivo específico se presenta la siguiente tabla

Tabla 6.

Diferencias en la dimensión realización personal según género en docentes de una Universidad Particular de Piura

	Sexo	N	Rango Promedio	U de Mann Whitney	P valor
Realización personal	Varones	102	66,67	1547,000	0,029
	Mujeres	34	74,00		
	Total	136	--	--	--

El p valor hallado 0,029 es menor a 0.05 lo que indica estadísticamente que, en la dimensión de realización personal, sí existen diferencias entre ambos estratos estudiados, siendo el género femenino quien obtuvo el mayor porcentaje

Respecto al objetivo **general** del estudio se presenta los siguientes resultados.

Tabla 7.

Diferencia de las dimensiones del Síndrome de Burnout en docentes de una Universidad Particular de Piura, según género

	Sexo	N	Rango Promedio	U de Mann Whitney	P valor
Síndrome de Burnout	Varones	102	67,18	1599,500	0,169
	Mujeres	34	72,46		
	Total	136	--	--	--

En el nivel general de las dimensiones del Síndrome de Burnout en docentes de una universidad particular de Piura, no se encontraron diferencias entre los géneros evaluados, dado a que el p valor hallado es 0,169 siendo mayor que 0.05.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Después de analizar estadísticamente la investigación, se procede a presentar en este capítulo la discusión de los datos del estudio realizado; en el cual se evidencia el cumplimiento del objetivo planteado, el mismo que en principio era establecer las diferencias en las dimensiones del Síndrome de Burnout en docentes de una universidad particular de Piura, según género.

Los resultados hallados de la variable investigada, se oponen a la hipótesis general planteada, indicando de esta manera que no existen diferencias en las dimensiones del Síndrome de Burnout entre los docentes de una universidad particular de Piura, según género.

Estos resultados obtenidos se respaldan en las investigaciones de Serrano (2017), Arias, Huamani, & Ceballos (2019) y Gallardo, López & Gallardo (2019) en las que de igual manera no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en cuanto al género en docentes de una universidad Técnica de Ecuador, de una Universidad de Arequipa y de docentes de educación infantil, primaria y secundaria de España respectivamente.

Así mismo, estos resultados se respaldan teóricamente por Gutiérrez et al. (2006), quienes especifican que dado a que no se encuentran diferencias entre ambos géneros sobre la variable evaluada, se determina que no existe una alteración que genere impacto en los trabajadores.

Siguiendo con los resultados, en cuanto a la primera dimensión del instrumento utilizado, se refuta la primera hipótesis específica en la cual se sostiene que existen diferencias del Síndrome de Burnout en la dimensión agotamiento emocional en los docentes de una universidad particular de Piura, según género. Demostrándose con los porcentajes obtenidos en los niveles bajos, representándose con un 53.9% para los varones y un 55.9% para las mujeres, lo que indica que los sentimientos de sobre exigencia que desgastan física y psicológicamente a los docentes de dicha universidad

son mínimos (Maslach, 2009). Estos resultados se apoyan a los datos obtenidos en el estudio realizado por Gonzáles et. al (2015) en la cual hacen referencia, que las docentes mujeres de una universidad de Colombia presentaron igualmente bajos niveles en la dimensión de agotamiento emocional. Por otro lado, difieren a los resultados obtenidos en docentes universitarios de Lima, investigación realizada por Rodríguez & Sánchez (2018), en los que sí se evidenciaron estadísticamente diferencias significativas para la dimensión de agotamiento emocional según género.

Del mismo modo los resultados se oponen a la segunda hipótesis específica, la cual sostiene que existen diferencias del Síndrome de Burnout en la dimensión de despersonalización en los docentes de una universidad particular de Piura, según género; debido a que ambos géneros presentan niveles bajos de esta dimensión, reflejándose en un 93.1% en los varones y un 94.1% en las mujeres. Esto quiere decir que los y las docentes la universidad investigada presentan muy bajos niveles de insensibilidad, apatía excesiva y deshumanización.

Estos resultados obtenidos en esta dimensión se apoyan en la investigación de Rodríguez & Sánchez (2018) en la que tampoco se encontraron diferencias significativas en la dimensión de despersonalización. Por otro lado, se contradicen a los hallados por Arias, Huamani & Ceballos (2019), ya que a diferencia de su investigación en la que se encontraron niveles moderados de despersonalización en las y los docentes, la presente obtuvo como resultado niveles bajos para ambos géneros. A su vez, se opone a lo referido teóricamente por Maslach & Jackson, Ferrando & Pérez, Van Horn et al. Citados por Moreno et al. (2000), quienes mencionan que los varones obtuvieron puntajes relativamente mayores que las mujeres en esta dimensión, situación la cual lo atribuyen a que el género femenino es más vulnerable a desarrollar un papel dominante más expresivo y emotivo, en cambio el género masculino, un papel de carácter más instrumental; es decir que están menos

predispuestos a manifestarse emocionalmente y ponen en práctica técnicas evitativas para afrontar situaciones estresantes.

Además, Maslach (2009) nos refiere que la despersonalización es en respuesta al agotamiento emocional; por ende, los resultados hallados en nuestro estudio se relacionan con lo mencionado, ya que los datos obtenidos en la dimensión de agotamiento emocional son bajos, por ende, en los resultados de la dimensión de despersonalización se obtuvieron de igual manera niveles bajos.

Por último, respecto a la tercera hipótesis específica la cual sustenta que existen diferencias significativas del Síndrome de Burnout en la dimensión realización personal en los docentes de una universidad particular de Piura, según género; esta se acepta en base a los resultados estadísticos obtenidos en nuestra investigación, en los que se refleja que el 96.1% de docentes varones y el 85.3% de docentes mujeres obtuvieron bajos niveles en la dimensión de realización personal; lo cual indica que, hay niveles bajos respecto a los sentimientos de incompetencia que se generan en el trabajador por no alcanzar sus objetivos planteados o la eficacia de las tareas a realizar dentro de la organización; por ende, indica que los recursos brindados por la organización son suficientes existiendo asistencia social y oportunidades para alcanzar la realización de sus trabajadores a nivel profesional. Sin embargo, con respecto al rango promedio, fueron las féminas quienes presentaron mayores puntajes; estos resultados se apoyan en la investigación de Bedoya, Vega, Severiche, & Meza (2017) realizada en Docentes Universitarios del Caribe Colombiano en la que se obtuvieron resultados similares.

De igual manera, los resultados hallados en esta tercera dimensión, se apoyan en los obtenidos por Salazar A., (2015), quien en su estudio encontró niveles altos en la dimensión de realización personal, en un 100% de los docentes varones y en un 90% de las docentes mujeres; resultados similares se encontraron en la investigación

realizada por Montestruque (2018), en la que las docentes pertenecientes a su muestra de estudio fueron quienes obtuvieron mayor puntaje en la dimensión de realización personal.

CAPITULO V
CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

De acuerdo a los datos analizados y presentados en este estudio, se llegaron a las siguientes conclusiones:

- No existen diferencias en las dimensiones del Síndrome de Burnout entre ambos estratos de los docentes de una universidad particular de Piura, dado a que el p valor hallado de 0,169 es mayor que 0.05.
- Se encontraron niveles bajos en las 3 dimensiones que mide el Síndrome de Burnout en docentes varones de una universidad particular de Piura.
- Se encontraron niveles bajos en las 3 dimensiones que mide el Síndrome de Burnout en docentes mujeres de una universidad particular de Piura.
- En la dimensión de agotamiento emocional no se observan diferencias entre ambos estratos, dado a que el p valor encontrado de 0,783 es mayor a 0.05.
- En la dimensión de despersonalización no se observan diferencias entre ambos estratos ya que el p valor encontrado de 0,834 es mayor a 0.05.
- En la dimensión de realización personal se observan diferencias entre ambos estratos, debido a que el p valor hallado de 0,029 es menor a 0.05.

5.2. RECOMENDACIONES

De acuerdo a datos hallados en el presente estudio se recomienda:

- Diseñar, organizar y ejecutar un programa de educación y promoción del área de atención psicológica de la universidad, con el fin brindar acompañamiento de atender y disminuir esta sintomatología presente.
- Realizar programas preventivos que apunten a fortalecer la habilidad emocional, la gestión de tiempo y la autorrealización personal y laboral a fin de obtener resultados idóneos en el desempeño diario de sus actividades y evitar la presencia de Síndrome de Burnout en los docentes de la universidad investigada.
- Como parte de un programa recreacional, coordinar con las áreas de salud ocupacional de la universidad para destinar espacios de integración y recreación entre los docentes.
- Fortalecer las alianzas estratégicas con la Escuela de Psicología de la universidad, con el fin de brindar recursos de asistencia social y oportunidades para alcanzar la realización de los docentes a nivel profesional.

CAPITULO VI

REFERENCIAS Y ANEXOS

6.1. REFERENCIAS

- Aliaga Tovar, Jaime (s.f). Psicometría: Tests Psicométricos, Confiabilidad y Validez. Obtenido de <http://uigv.edu.pe/facultades/psicologia/recursos/05LibroEAPAliaga.pdf>
- Arias, W., Huamani, J., & Ceballos, K. (Setiembre de 2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300004&script=sci_arttext
- Arias Gallegos, W., & Jiménez Barrios, N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53-76. Obtenido a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5291>
- Asitimbay, F. (2015). Agotamiento o Síndrome de Burnout en los docentes de Bachillerato. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23468/1/Tesis.pdf>
- Bedoya, Elías A., & Vega, Nancy E., & Severiche, Carlos A., & Meza, María J. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación Universitaria*, 10(6),51-58. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3735/373554030006>
- Del Mastro, C. (s.f.). Gestión de la carrera docente en la universidad: desempeño, incentivos y reconocimiento para la excelencia académica. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/encuentro-educacion-superior-universitaria/pdf/presentaciones/2018/gestion-de-la-carrera-docente-cristina-del-mastro.pdf>
- ESAN (2020). Salud ocupacional: la prevención como clave de la gestión de riesgos. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/07/salud-ocupacional-la-prevencion-como-clave-de-la-gestion-de-riesgos/>
- Estrada, E. & Gallegos, N. (2020). Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*. 39(6). 714- 720. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/559/55965387008/html/>

- Forbes Álvarez, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. CEGESTI, 1-4. Obtenido de https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf
- Gallardo, J.; López, F.; Gallardo, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, 23(2); 1-20. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v23n2/1409-4258-ree-23-02-324.pdf>
- González, G., Carrasquilla, D., Latorre, G., Torres, V., & Villamil, K. (2015). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(4). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000400005
- Gutiérrez, G., Celis, M., Moreno, S., Farias, F., & Suárez, J. (2006). Síndrome de Burnout. *Medigraphic Artemisa en línea*, 11(4), 305-309. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Hernández, T., Terán, O., Navarrete, D., & León, A. (Diciembre de 2007). El síndrome de Burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición, 3(5), 50-68. Obtenido de <https://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-2.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, p. (2014) Selección de la muestra. En *metodología de la investigación*. 6ta edición. 170-191. Obtenido de http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Llique Díaz, W. (2016). Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de la escuela de medicina de una universidad privada de junio a octubre, 2016. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3553/1/RE_MAEST_MED_I.HUMA_WALTER.LLIQUE_S%c3%8dNDROME.DE.BURNOUT_DATOS.pdf
- Maslach, C. (04 de mayo de 2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 11(32)37-43. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/41126168_Comprendiendo_el_Burnout/links/00b495282b3a4b088a000000.pdf#page=21

- MINEDU. (2014). Marco de buen desempeño docente. Lima: Corporación Gráfica Navarrete.
- MINEDU. (2020). Orientaciones para la continuidad del servicio educativo superior universitario, en el marco de la emergencia sanitaria por el Covid-19. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/orientaciones-universidades.pdf>
- Montestruque, L. (2018). Burnout y afrontamiento en docentes de una escuela de nivel socioeconómico medio-bajo. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12158/MONESTRUQUE_ORBEGOSO_BURNOUT_Y_AFRONTAMIENTO_EN_DOCENTES_DE_UNA_ESCUELA_DE_NIVEL_SOCIOECONOMICO_MEDIO_BAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Moreno, B., Garrosa, E., & Gonzáles, J. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 151-171. Obtenido de <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63238.pdf>
- Navarro, J. (2016). Un poco de historia sobre el burnout, nuevo 2016. IDEIDES. Obtenido de <http://revista-ideides.com/un-poco-de-historia-sobre-el-burnout-nuevo-2016/>
- Novoa, S. (2016). Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2497>
- OMS. (2020). Género. Obtenido de <https://www.who.int/topics/gender/es/#:~:text=El%20g%C3%A9nero%20se%20refiere%20a,los%20hombres%20y%20las%20mujeres>
- Parihuamán, M. (2017). Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas - Morropón - Piura (Tesis de maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3022/MAE_EDUC_343.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez Flores, E. A., & Sánchez Trujillo, M. de los Ángeles. (2018). Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en docentes de una universidad

- privada de Lima. Revista de Investigación Educativa, 36(2), 401–419.
<https://doi.org/10.6018/rie.36.2.282661>
- Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica-Edición Virtual, 32(1), 1-6. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Salazar Concha, C. (2019). El Tecnoestrés y su efecto sobre la productividad individual y sobre el estrés de rol en trabajadores chilenos: un estudio psicométrico y predictivo. Obtenido de <https://www.tdx.cat/handle/10803/668131#page=5>
- Salazar Fernandez, A. (2015). "Síndrome de burnout en docentes de la escuela de estomatología - UPAO 2014". Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1050/1/REP_ESTO_AMADA.SALAZAR_%20S%C3%8DNDROME.BURNOUT.DOCENTES.ESCUELA.ESTOMATOLOGIA.UPAO.2014.pdf
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2006). Metodología y diseño de la investigación científica. Lima: Editorial Visión Universitaria. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Serrano, P. (2017). Factores de riesgo que indican en el síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Técnica de Machala. Obtenido de : <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/26561>

6.2. ANEXOS

Anexo 1. Inventario de Burnout de Maslach

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder seleccionando una de las alternativas propuestas, según la siguiente escala:

Nunca	(0)
Alguna vez al año o menos	(1)
Una vez al mes o menos	(2)
Algunas veces al mes	(3)
Una vez por semana	(4)
Algunas veces por semana	(5)
Todos los días	(6)

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	0	1	2	3	4	5	6
2. Al final de la jornada me siento agotado	0	1	2	3	4	5	6
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia	0	1	2	3	4	5	6
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí	0	1	2	3	4	5	6
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan	0	1	2	3	4	5	6
8. Me siento agotado por el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	0	1	2	3	4	5	6
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12. Me encuentro con mucha vitalidad	0	1	2	3	4	5	6

13. Me siento frustrado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	0	1	2	3	4	5	6
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en la universidad	0	1	2	3	4	5	6
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés	0	1	2	3	4	5	6
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades	0	1	2	3	4	5	6
21. Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

Anexo 2. Validez del contenido del Inventario burnout de Maslach

Ítem	V Aiken
1	1,00 *
2	1,00 *
3	1,00 *
4	0,89 *
5	0,89 *
6	0,89 *
7	0,89 *
8	0,89 *
9	0,89 *
10	0,89 *
11	0,89 *
12	0,89 *
13	0,89 *
14	0,89 *
15	0,89 *
16	1,00 *
17	0,89 *
18	0,89 *
19	0,89 *
20	0,89 *
21	0,89 *
22	1,00 *

* p < ,05 Jueces =9

Anexo 3. Análisis factorial confirmatorio del Inventario de burnout de Maslach

Datos	Modelo de 3 factores	Modelo independiente
Parámetros	47	22
Chi-cuadrado mínimo	47,01	152,54
G.L.	206	231
P	,823	,020
Chi-cuadrado mínimo/G.L.	0,23	0,65
RMR	0,02	0,13
GFI	0,98	0,80
AGFI	0,95	0,86

N = 334

Anexo 4. Análisis de ítems y confiabilidad del área de Agotamiento emocional del Inventario de Maslach

Item	M	D.E.	ritc
1	2,31	1,76	0,57 *
2	3,13	1,87	0,52 *
3	1,87	1,83	0,57 *
6	1,13	1,67	0,49 *
8	2,27	1,88	0,59 *
13	0,73	1,32	0,43 *
14	1,27	1,72	0,38 *
16	1,30	1,77	0,44 *
20	1,46	1,03	0,27 *

Alfa de Cronbach = 0,76 *

* p < .05 N = 334

Anexo 5. Análisis de ítems y confiabilidad del área de Despersonalización del Inventario de Maslach

Item	M	D.E.	r _{itc}
5	1,16	1,59	0,22 *
10	1,13	1,04	0,23 *
11	0,77	1,46	0,27 *
15	0,69	1,65	0,33 *
22	0,60	1,15	0,34 *

Alfa de Cronbach = 0,76 *

* p < .05 N = 334

Anexo 6. Análisis de ítems y confiabilidad del área de Realización Personal del Inventario de Maslach

Ítem	M	D.E.	r _{itc}
4	0,92	1,63	0,42 *
7	1,38	1,94	0,43 *
9	1,09	1,93	0,43 *
12	1,02	1,74	0,27 *
17	1,25	1,89	0,39 *
18	0,90	1,64	0,42 *
19	0,96	1,69	0,46 *
21	1,56	1,92	0,39 *

Alfa de Cronbach = 0,74 *

* p < .05 N = 334

Anexo 7. Formato de consentimiento informado

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica que se aplicará a los docentes de la Universidad Privada Antenor Orrego.

Se me ha explicado que:

- El objetivo del estudio es establecer la diferencia del Síndrome de Burnout en docentes de una universidad particular de Piura, según género.
- El procedimiento consiste en proporcionar algunos datos previos y luego responder a un cuestionario denominado Inventario de Burnout de Maslach.
- El tiempo de duración de mi participación es de 20 minutos.
- Puedo recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración.
- Soy libre de rehusarme a participar en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que ello me perjudique.
- No se identificará mi identidad y se reservará la información que yo proporcione. Sólo será revelada la información que proporcione cuando haya riesgo o peligro para mi persona o para los demás o en caso de mandato judicial.
- Mi participación se realizará a través de una plataforma virtual, es decir de manera no presencial.
- Puedo contactarme con las autoras de la investigación Vásquez Calle, Ana Lucia y Carmen Fernández, Karla Alessandra mediante correo electrónico para presentar mis preguntas y recibir respuestas.

Finalmente, bajo estas condiciones **ACEPTO** ser participante de la investigación.

Piura, 10 de noviembre de 2020.



Vásquez Calle Ana Lucia
Alumno de Psicología del IX ciclo
ID N° 000164049



Carmen Fernández Karla Alessandra
Alumno de Psicología del IX ciclo
ID N° 000165590