



UNIVERSIDAD PERUANA  
**CAYETANO HEREDIA**

BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL  
EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE  
UNA CARRERA EN UNA  
UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA  
METROPOLITANA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE  
MAESTRO EN COMPORTAMIENTO  
ORGANIZACIONAL CON MENCIÓN EN  
PSICOLOGÍA EMPRESARIAL

ROSANA CHOY VESSONI

LIMA- PERÚ

2017

Asesor: Mg. José Aurelio Burgos Niño

Agradezco a Dios y mi Virgen de Guadalupe por fortalecer mi fe para lograr lo que necesitaba.

Agradezco a mi amado esposo Jorge, a mis queridos hijos María y José, y a mi adorado padre José, por apoyarme para alcanzar la meta.

## Índice

### Índice

#### Resumen/Abstract

#### Introducción

### 1 Planteamiento del Problema

1.1	Identificación del Problema	13
1.2	Justificación e Importancia del Problema	17
1.3	Limitaciones de la Investigación	19
1.4	Objetivos de la Investigación	
1.4.1	Objetivo General	20
1.4.2	Objetivos Específicos	20

### 2 Marco Teórico

2.1	Aspectos conceptuales pertinentes	21
2.2	Investigaciones en torno al problema planteado	35
2.3	Definiciones conceptuales y operacionales de variables	41
2.4	Hipótesis	
2.4.1	Hipótesis general	43
2.4.2	Hipótesis específicas	43

<b>3 Metodología</b>	
3.1 Nivel y tipo de investigación	44
3.2 Diseño de investigación	45
3.3 Naturaleza de la Muestra	45
3.3.1 Población	
3.3.1.2 Descripción de la población	45
3.3.2 Muestra y método de muestreo	48
3.3.3 Criterios de inclusión	48
3.4 Instrumentos	
3.4.1 Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R)	49
3.4.2 Encuesta Referencial Docente	51
3.5 Procedimiento	51
3.6 Plan de Análisis de datos	52
<b>4 Resultados</b>	
4.1 Relación entre el Burnout y Desempeño laboral	54
4.2 Relación entre las dimensiones del Burnout y el Desempeño laboral	56
<b>5 Discusión</b>	64
<b>6 Conclusiones</b>	74
<b>Referencias bibliográficas</b>	79
<b>Anexos</b>	95

## **Resumen**

El Burnout es un fenómeno que afecta aspectos tanto profesionales como personales de distintos trabajadores, incluyendo a los docentes. Una de las áreas afectadas es el desempeño laboral. La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre ambas variables en 53 docentes universitarios de una carrera en una universidad particular. A su vez, se buscó identificar porcentajes y prevalencias del Burnout en esta población. Se halló que el 30.2% de la población de docentes presentaría síntomas altos de burnout. Por otro lado, se descubrió que las variables de Burnout y desempeño laboral tienen una relación pero que no se especifica la dirección. Al analizarse las correlaciones entre las dimensiones del Burnout y el desempeño, no se evidencian relaciones significativas. De esta forma, se acepta de forma parcial la hipótesis general. Se concluye argumentando la presencia de variables que no se han incluido en el estudio pero que podrían estar moderando la relación entre el Burnout y el desempeño laboral.

***Palabras claves:*** Burnout, desempeño laboral, docente universitario

## **Abstract**

Burnout is a phenomenon that affects personal and professional aspects of workers, including professors of faculty. One of those affected areas is job performance. This paper aimed to analyze the relation between these variables in 53 college professors of a faculty in a private university in Lima. Also, it was aimed to identify percentages and prevalence of burnout in this population. It was found that 30.2% of the population had high symptoms of Burnout. On the other side, it was found that burnout and job performance had a weak and unspecified relationship, not finding meaningful relationships. Based on that, it got accepted the general hypothesis in a partial way. It is concluded that exists the presence of variables that moderate the relation between Burnout and Job performance.

***Key Words:*** *Burnout, job performance, college professor*

## **Introducción**

A pesar de las grandes facilidades que otorga el mundo moderno con respecto a la tecnología, que permite desenvolverse en él y conectarse unos con otros acortando distancias y reduciendo costes en tiempo y dinero, parece que estos beneficios innegables no parecen reducir el riesgo a la fatiga extrema a la que muchos profesionales están sometidos. Esto puede deberse a que el crecimiento vertiginoso que se está experimentando, obliga de las sociedades el maximizar sus esfuerzos para ir en consonancia con esos avances, haciendo que muchas veces esas demandas, excesivas en la mayoría de casos, sobrepasen y desborden la capacidad de muchos individuos.

La educación es uno de los principales pilares del desarrollo de las naciones, por lo que no ha de sorprender la gran responsabilidad y desgaste, tanto intelectual como físico, que recae en aquellos involucrados en el proceso. En ese sentido, la enseñanza ha sido señalada como una de las profesiones con más niveles de exigencia y de estrés alrededor del mundo, con potenciales efectos en detrimento de los estudiantes y de los docentes encargados de impartir la enseñanza (Johnson et al., 2005).

Durante estos últimos años, como consecuencia de los abundantes estudios sobre el estrés, aparece un constructo psicológico muy relacionado a él y que se ha venido haciendo conocido en el ámbito educativo por ser considerado, como ya se ha señalado uno de los entornos donde se evidencia mayor presión para los educadores, debido a las diversas obligaciones y funciones que estos desempeñan



dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, se hace referencia al síndrome de *Burnout*.

Los educadores constituyen una categoría que se encuentra altamente expuesta a riesgos psicosociales, de esta forma, como afirman García, Iglesias, Saleta, y Romaya, (2016), el ejercicio docente ha asumido, o está en proceso de adopción de nuevos retos y enfoques pedagógicos, tecnológicos y metodológicos, estas nuevas condiciones tienen un impacto en varios aspectos de la vida del trabajador. En este sentido, el bienestar psicológico y físico del colaborador puede verse afectado puesto que debe asumir cargas de trabajo que, en muchos casos, superan sus recursos de afrontamiento, estas cargas según Almeida et al (2015), estarían relacionadas al proceso de planificación de clase, a las relaciones con los estudiantes, y otros aspectos cognitivos de su ejercicio profesional, haciéndose cada vez más frecuente, por ejemplo, la no asistencia a clases, entre otros indicadores.

Es así, que la presente investigación tiene por objetivo establecer la relación entre el Burnout y el desempeño laboral de un grupo de docentes de una carrera en una universidad privada de Lima.

En el capítulo I se presentará el problema de investigación que consiste precisamente en encontrar la relación existente entre las variables del estudio; se expondrán los objetivos generales y específicos y la justificación que sostiene esta investigación, revisando las limitaciones de la misma.

En el capítulo II se expone toda la información recogida acerca el Burnout y el desempeño laboral, enfocados en el marco del ejercicio del profesional docente. Se presentarán también las hipótesis generales y específicas que guían este trabajo.

El capítulo III está referido al nivel, tipo y diseño de la investigación, que corresponde a la categoría de correlacional puesto que se busca medir el grado de relación que existe entre el Burnout y el desempeño laboral. Se describen, además, las características de los participantes. Se exponen las propiedades de los instrumentos utilizados. Finalmente, se describe el procedimiento de recogida de datos y el plan de análisis.

En el Capítulo IV, se presentan los resultados del análisis de datos, es decir, el resultado de las correlaciones entre Burnout y el desempeño laboral, que constituye la hipótesis general del estudio, y se exponen también, las relaciones entre las dimensiones del Burnout y el desempeño laboral docente. Finalmente, como análisis complementario, se presentará los resultados correspondientes a los niveles de Burnout identificados y su relación con el tiempo de servicios y la categoría laboral a la que pertenecen los participantes.

En el capítulo V, se discuten estos hallazgos, confrontando los resultados arrojados por este estudio con las investigaciones que constituyen el marco teórico de este trabajo. Se iniciará con el análisis de la hipótesis general, para pasar a la discusión de las hipótesis específicas.

En el capítulo VI, se presentan las conclusiones de la investigación junto con algunas recomendaciones producto del análisis de los resultados obtenidos.

Para finalizar, se exponen las referencias utilizadas para la sustentación teórica y metodológica de éste trabajo y los anexos.

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### 1.1 Identificación del Problema

Las organizaciones son entidades sociales que operan de manera deliberada para alcanzar metas específicas. Éstas estructuran sus recursos en departamentos con dos intenciones: lograr una mejor coordinación de las actividades y, por otro lado, que los empleados utilicen estos recursos de forma frecuente y eficaz (Franklin y Krieger, 2012). Dentro de los departamentos creados para estos fines, uno de vital importancia es el de recursos humanos. Este se encarga de estudiar todo lo referido al desenvolvimiento de las personas en el marco de una organización (Alles, 2011). Una de sus muchas funciones es garantizar un mejor desempeño en los empleados, potenciando su rendimiento para alcanzar las metas establecidas por la institución. Sin embargo, muchas veces esta gestión, no garantiza que no se desencadenen altos niveles de estrés y malestar psicológico entre los trabajadores.

El síndrome Burnout se manifiesta cuando el individuo presenta estrategias de afrontamiento poco adaptativas con las que intenta hacer frente al estrés laboral y, puede generarse no sólo al exceso de la carga laboral y de las inadecuadas estrategias para afrontarlo, sino también, debido a las relaciones con los colaboradores y clientes de la organización en donde el individuo está inserto y, en gran medida, por sus relaciones con la organización donde labora (Gil-Monte, 2000).

En una investigación realizada por Farfán (2009) a 7683 profesores de instituciones educativas privadas y públicas; se quiso identificar la relación del clima laboral y síndrome de Burnout. Los instrumentos que se usaron en primer lugar, el Inventario Burnout de Maslach (MBI) y seguidamente la prueba de Escala de Clima Social en el trabajo (WES). En los resultados sobre el clima laboral se observó que un 37.9% de los participantes presentaban un bajo nivel en lo que al factor autonomía se refiere. Es decir, estos profesionales tienen la percepción de no ser alentados por su organización en la toma de decisiones y a ser autosuficientes.

En cuanto a los resultados del cuestionario de Burnout de Maslach, se observó que 35.7% de profesores se ubican en un bajo nivel de cansancio emocional y un 34.1% en nivel alto. En cuanto a los ítems de realización personal, un nivel bajo obtuvieron el 35.7% y un nivel alto el 32.7%. De la misma forma, la despersonalización se observa en un nivel bajo de 35.1% y un 32.4% de alto nivel. Entonces como conclusión general, sí hay síndrome de Burnout en diferentes dimensiones y dependiendo del contexto. Es decir, si están trabajando en un colegio nacional o particular. Además, los profesores perciben el clima laboral como un factor determinante más en un colegio particular que en un colegio nacional, porque

en el segundo hay muchas tareas que no están aptos para cumplir pero que de igual manera les ordenan a realizar (Farfán, 2009).

Por otro lado, Ilaja y Reyes (2016) refieren en cuanto al desempeño y la docencia los siguientes términos:

“Actualmente la normativa exige la formación a nivel de posgrado, a la vez que las tareas se han diversificado, ya que el rol exige el cumplimiento en actividades de docencia, investigación, tareas de vinculación, actividades administrativas y manejo de plataformas virtuales. Como consecuencia, se está generando un impacto directo en la salud laboral de los docentes, puesto que estos deben responder a las exigencias de dichos programas de formación y estar expuestos a una mayor extensión en las jornadas de trabajo” (p.32)

De allí la contradicción que el sistema esté fomentando variaciones estructurales eficaces en la educación superior. Más bien, se está perjudicando el desempeño laboral y salud mental de sus educadores (Alonso, 2015). Inclusive se ha encontrado que al momento de intentar incrementar el desempeño de los trabajadores en instituciones académicas puede generar el efecto contrario, un descenso de productividad, compromiso organizacional, motivación hacia el trabajo y satisfacción laboral (Kumar, 2015).

Si bien es cierto que todo trabajador para desempeñarse laboralmente necesita cierto grado de estrés, el exceso del mismo por un largo período de tiempo

no es bueno para ellos. El estrés si llega a ser excesivo puede transformarse en Burnout, generando cansancio tanto a nivel físico como emocional, ausentismo laboral, y daño tanto a nivel individual como organizacional (Ahmad & Afgan, 2016).

En el caso de los docentes universitarios, se ha evidenciado que a partir de las exigencias de las diversas funciones que ejercen y las condiciones de trabajo a las que son sometidos, pueden verse expuestos a efectos negativos en su salud mental, evidenciándose esto en la percepción de cansancio, fatiga física, ansiedad, etc., fomentando un aumento progresivo del estrés que podría degenerar en Burnout (Caruso, Giammanco, & Gitto, 2014).

Cabe resaltar, que, en la mayoría de casos, los docentes ejercen actividades relacionadas con la administración y gestión académica, además de la planificación, programación y dictado de sus asignaturas en diferentes instituciones académicas. En suma, todas estas condiciones, pueden llegar a convertirse en factores de riesgo que posiblemente generen el desgaste en su salud mental, trayendo repercusiones no sólo para los docentes, sino también para los estudiantes que están bajo su tutela.

Por ello, la presente investigación busca determinar el nivel del síndrome de Burnout experimentado por docentes universitarios y proponer talleres de reflexión para ellos, generando espacios donde puedan compartir sus experiencias y ser capacitados para encontrar un equilibrio saludable entre su trabajo y su salud mental. Para lograr tal objetivo, es necesario conocer las interrelaciones que se da

entre estas dos variables en el marco de una institución privada de educación superior.

Es con base a estas consideraciones que se plantea la siguiente interrogante:

**¿Existe una relación entre el Burnout y el Desempeño laboral, en docentes de una carrera en una universidad privada de Lima?**

## 1.2 Justificación e Importancia del Problema

Según Arana (2007) en los últimos años, definiciones como globalización, impacto en la economía, privatización de empresas, aumento del desarrollo tecnológico, flexibilización laboral, etcétera, han dado lugar a modernas formas de percibir el desarrollo económico. Esto suscita cambios en las estructuras organizacionales y ocupacionales, dejando consecuencias favorables y desfavorables y cooperando a las discrepancias presentes en el ámbito laboral. Una de esas consecuencias concretamente se da en el bienestar psicosocial de los trabajadores (Beck, 2000). Dentro del amplio marco de las organizaciones se centrarán los esfuerzos en el análisis de las relaciones de las variables desempeño laboral y Burnout en el ámbito educativo, específicamente, en el nivel universitario.

Gil-Monte y Peiró (1997) sugieren que, para conocer la eficacia de una institución u organización, resulta de gran utilidad valorar los aspectos relacionados al bienestar y salud en el trabajo, ya que la calidad de vida laboral y el estado de salud física y psíquica que reportan sus colaboradores, tiene repercusiones sobre el

funcionamiento de la organización, en este caso, sobre la institución educativa (evidenciándose absentismo, rotación, renunciaciones, disminución en la producción y calidad , etc.).

La transformación de las sociedades viene de a mano, del desarrollo y calidad de la educación que se imparte. Si se analiza el papel de las instituciones educativas, dentro del proceso de globalización que se experimenta actualmente, es evidente que ellas están asumiendo un gran protagonismo ya que se les confía, la responsabilidad de formar personas que posean un perfil de competencias que garantice la calidad de la producción de las sociedades en donde se insertarán laboralmente. Por tal motivo, las más altas expectativas se invierten en la labor que realizan los profesionales de la educación.

De alguna manera, es innegable que estos cambios sociales, traen consigo el aumento de la presión y exigencia a la que son sometidos los docentes y que repercute directamente en su vida personal y colectiva, pudiendo así, estas situaciones, afectar seriamente su salud (Balcazar, 2012). Por ello, es necesario conocer tanto los aspectos que puedan influir en el desempeño laboral del docente y que pueden desencadenar el síndrome de Burnout.

El estar inmerso en un contexto social y laboral tan exigente, definitivamente trae consigo la posibilidad de que el docente experimente desestabilidad en las diversas áreas de su vida y malestar psicológico. Existen investigaciones que reportan las dificultades ocasionadas por situaciones laborales que pueden generar dos grandes impactos en los docentes. En primer lugar, puede llegar a afectar de manera individual, es decir, a la persona del profesor como agente



en el ámbito educativo. Por otro lado, esta condición puede afectar también a los estudiantes de la institución donde se desempeña (Wilson, 2002).

Por lo señalado, resulta imprescindible realizar un análisis de la relación entre los niveles de Burnout y el desempeño laboral del profesorado, de tal manera que una vez conocidas las relaciones entre ambos constructos, se puedan generar, en un futuro no muy lejano, las estrategias preventivas o correctivas pertinentes.

En relación a la viabilidad de la presente investigación, beneficia que la población es cautiva por desempeñarse en la institución académica objetivo y deben acudir, de forma constante, a firmar los partes de asistencia y coordinaciones por área, durante el semestre. Debido el vínculo administrativo del docente se facilita la aplicación de los instrumentos a utilizar en la presente investigación.

### 1.3 Limitaciones de la Investigación

En relación a la carga laboral, las diferencias existentes como consecuencia de las horas dedicadas a la docencia, el número de cursos dictados y otras actividades laborales generan disparidad en la población, así como la heterogeneidad de las subculturas de las diferentes áreas de la disciplina, que pueden desencadenar una percepción distinta de la propia condición laboral entre los docentes pertenecientes a una misma universidad. Estas circunstancias y/o condiciones se presentan como limitaciones para la presente investigación, considerándose importante reconocerlas y tenerlas en cuenta en el análisis de los resultados.

Por otro lado, debido al tamaño de la muestra, pequeño en referencia a lo requerido por las características psicométricas del instrumento usado, se presenta una limitación en cuanto a la capacidad de generalización de los resultados, estando ésta limitada a grupos conformados por docentes con características semejantes a las descritas para la muestra de este estudio.

#### 1.4 Objetivos de la Investigación

##### 1.4.1 Objetivo General

Establecer la relación entre el Burnout y el Desempeño laboral de docentes de una carrera en una universidad privada de Lima.

##### 1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar la relación entre la dimensión de Despersonalización del Burnout y el Desempeño laboral en docentes universitarios.
- Identificar la relación entre la dimensión de Agotamiento emocional y el Desempeño laboral en docentes universitarios.
- Identificar la relación entre la dimensión de Falta de realización y el Desempeño laboral en los docentes universitarios.
- Identificar los niveles de Burnout y Desempeño laboral docente en función al tiempo de servicio y categoría docentes.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### 2.1 Aspectos conceptuales pertinentes

##### *Estrés laboral y Burnout*

El estrés se ha convertido en una situación común que la mayoría de gente debe enfrentar día a día, pero especialmente aquellos que se encuentran implicados en actividades de corte intelectual ya que no sólo se dedican a ejercer tareas ligadas a la enseñanza en un aula, sino que también desempeñan actividades relacionadas a la gestión educativa y administrativa de las instituciones donde laboran, incrementando la presión sí participan en varios centros, práctica común en el medio universitario peruano, generando graves efectos en la funcionalidad y bienestar de los docentes.

En términos generales el estrés es definido como respuesta generada por el organismo al percibir alguna amenaza, según Selye existirían tres fases:

-Fase de Alarma: constituye el proceso de preparación del organismo para dar una respuesta.

-Fase de Resistencia: Se desencadenan los cambios que nos permitirán hacer frente a la situación considerada amenazante.

-Fase de Agotamiento: Se da un desgaste gradual y progresivo de la energía empleada para enfrentar la amenaza.

Se habla de estrés laboral cuando esta percepción de amenaza o peligro está relacionada a la organización de la cual se forma parte (Rodríguez y De Rivas, 2011).

El estrés es definido también en términos de una reacción psicológica y fisiológica a una situación que afecta al estado de equilibrio y bienestar total del individuo. Kyriacou (2003), haciendo un análisis más específico de este problema en el ámbito educativo, define el estrés del maestro en términos de experiencias de emociones con valencia negativa, como la frustración, el enojo, la ansiedad y la depresión, producto de algunas facetas de su labor como docente, esto va acompañado, usualmente, de cambios potencialmente dañinos a nivel fisiológico y bioquímico, que constituyen una amenaza para su autoestima y bienestar psicológico.

El estudio del estrés laboral ha pasado a ser, en los últimos años, un tema de gran interés debido al impacto que este tiene sobre la calidad de vida, el rendimiento del trabajador, sobre la productividad de las organizaciones, el bienestar físico y psicológico, entre otros (Gil Monte, 2010, Rodríguez y De Rivas, 2011).

Si bien es cierto, es común escuchar que bajo condiciones de estrés se dan mejores resultados laborales, la ausencia de un periodo de recuperación tras experimentar condiciones de estrés prolongado puede degenerar una condición de estrés crónico. El estrés crónico, en términos de Lazarus y Folkman, es definido en

dos facetas, la primera de ellas, más ligada a la definición de estrés, se refiere a la percepción del entorno por parte del sujeto, como amenazante y desbordante. Mientras que la segunda faceta, orientada a la definición que actualmente se maneja para el burnout, hace referencia a la condición en la que la persona se percibe a sí misma en absolutamente agotada y exhausta, todo esto como resultado de un proceso de desgaste profesional (Rodríguez y De Rivas, 2011). Es precisamente, en esta segunda etapa en la que se hará énfasis en esta investigación.

En relación a lo expresado en el párrafo anterior, el que los trabajadores presenten niveles altos y crónicos de estrés podría generar el Síndrome del Trabajador Quemado o Burnout. Este es definido como “la respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: un agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar” (Maslach y Jackson, 1986).

Por otro lado, resulta también interesante la propuesta realizada por Burke, quien sostiene que el burnout es un proceso que emerge de forma gradual, es decir, se asume la presencia de una secuencia causal entre las demandas laborales y las reacciones psicológicas del trabajador, esta condición es mantenida en el tiempo. (Greenglass, Fiksenbaum, Burke, 1995) En otros términos, se habla del burnout como un proceso de adaptación al estrés producido por las demandas de las tareas laborales y variables internas del sujeto.

### *Dimensiones del Burnout*

Si bien es cierto, el proceso de construcción de un único concepto de Burnout ha sido algo accidentado, parece existir un consenso en referencia a las dimensiones de este constructo. Las investigaciones e instrumentos se orientan a adoptar la definición del burnout no como un constructo unitario sino más bien desde una perspectiva multidimensional, es así que se habla de la presencia de un agotamiento que abruma al sujeto, relaciones impersonales en el trabajo, y un sentido de insuficiencia y carencia de la realización personal (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

El agotamiento se constituye como el principal componente de este síndrome, y es que la mayoría de personas que describen el burnout lo hacen utilizando este término. Este agotamiento es emocional y físico y surge como respuesta a la experiencia de sobrecarga laboral. Esta condición suele darse principalmente entre actividades que tienen por característica esencial la interacción con otros, lo que implica que son trabajos con gran demanda emocional, como por ejemplo el ejercicio docente.

La despersonalización tiene que ver con un distanciamiento entre uno mismo y las personas que reciben el servicio que uno les brinda. Las demandas son más llevaderas si se les considera y trata como objetos impersonales. Las personas quienes experimentan el burnout tienden a distanciarse emocional y cognitivamente de su actividad laboral y de las personas de ese entorno, esto, probablemente como una especie de estrategia de afrontamiento a la sobrecarga de trabajo.

Por otro lado, emerge una tercera dimensión que ha sido denominada falta de realización personal, que es la sensación de ineficacia, la presencia de sentimientos de incompetencia y la tendencia a evaluar negativamente el propio rendimiento laboral.

El modelo de Maslach y Leiter, propone que el burnout surgiría como respuesta al desajuste entre las personas y su entorno laboral, esta condición reduciría la motivación, compromiso y la percepción de competencia y eficacia. Entre las principales áreas que componen el entorno laboral descrito en este modelo, serían, en primer lugar, la carga de trabajo, definida en términos de cantidad de trabajo que el sujeto debe realizar en un periodo de tiempo determinado. El desfase sucedería cuando la carga de trabajo supera la capacidad del sujeto. Por otro lado, como segundo factor se tendría al control, que sería la capacidad de toma de decisiones y resolución de problemas que tenga el sujeto y que contribuiría al cumplimiento de las demandas de su actividad. A menos posibilidad de hacer elecciones menos ajuste se experimentará. La recompensa tanto económica como social constituye un tercer factor. La calidad del entorno social, es decir, sentimientos de conexión, colaboración y apoyo social, resulta un cuarto factor. Finalmente, la equidad explicada en términos de la existencia de un reglamento coherente y justo para todos y los valores de la organización son también importantes factores que condicionan o contribuyen a la aparición de este síndrome (Rodríguez y De Rivas, 2011).

### *Burnout y actividad docente*

Varias investigaciones sobre estrés y Burnout han descrito a la situación laboral docente, como una de las ocupaciones más estresantes (Travers & Cooper, 1996, citado en Smith, 2012; Johnson, et al, 2005).

Según Esteve (1987), son indicadores sintomáticos comunes al malestar docente producto de su actividad pedagógica, la insatisfacción en el trabajo, disminución de la implicación personal en el mismo, el traslado del centro, abandono de la profesión o deseos expresados de hacerlo, ausentismo laboral, agotamiento, cansancio físico, ansiedad, disminución de la autoestima, sentimientos de culpa, algunos tipos de neurosis y depresión. Otros indicadores sintomáticos relacionados a la carga laboral excesiva son: insomnio, pérdida de memoria, dolor de espalda, angustia y desinterés sexual (Martínez, 2004).

De acuerdo a la propuesta de Borda et al. (2007), el Burnout o denominado también el Síndrome de Desgaste Profesional, en primer lugar fue descrito en 1974 por el psiquiatra Herbert Freudenberger como “la sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral, que surge especialmente en aquellos que se dedican a profesiones de servicio como consecuencia del contacto diario con su trabajo”; sin embargo, Pines y Aronson en 1988 toman en consideración que este síndrome no ocurría solo en profesionales con labor de ayuda sino que podía presentarse en distintos tipos de profesionales, por ello lo definen como “el estado de agotamiento mental, físico y emocional producido por involucrarse crónicamente en el trabajo en situaciones emocionales demandantes”. Mientras Muñoz y Piernagorda (2011), definen al Burnout como un conjunto de



síntomas (de donde deviene la caracterización de síndrome) que experimenta y manifiesta el individuo en respuesta a la exposición de condiciones de estrés laboral crónico. De igual modo, Fernández (2010), comenta que es una respuesta al estrés laboral crónico que se presenta cuando las estrategias de afrontamiento frecuentemente usadas para hacer frente a situaciones estresoras fallan o son poco adaptativas.

Asimismo, Caballero, Bresó y Gutiérrez (2015), consideran al Síndrome de Burnout como un trastorno de naturaleza psicosocial que estaría vinculado con las condiciones negativas/desagradables de la actividad y la organización laboral, lo cual, para efectos del ejercicio de la actividad docente, alteraría la calidad de la enseñanza y la relación del profesor con sus estudiantes. Es considerado también un proceso que involucra tres variables: las variables emocionales, que está relacionada a la baja realización personal en el trabajo, las variables cognitivo - aptitudinales que se traduce en agotamiento emocional y variables actitudinales haciendo referencia a la despersonalización.

De la misma manera, se ha definido al Burnout como una reacción al estrés que se da en el ámbito laboral, el cual toma en cuenta las actitudes y sentimientos negativos hacia los compañeros de trabajo, al trabajo que se debe realizar, y al sentimiento de agotamiento emocional. Se le ha llamado síndrome de desgaste profesional, cuando se da en el ámbito laboral (E. Bustamante, F. Bustamante, González y L. Bustamante, 2016).

Fernández (2010), agrega que la dimensión de agotamiento emocional evidencia una reducción de los recursos emocionales debido a un trato diario con las personas (docentes o alumnos) con las que debe interactuar en su medio laboral.

Es importante mencionar, que el Burnout se manifiesta principalmente en profesiones cuya forma de trabajar radica en el contacto directo y personal, cara a cara, como sucede con los profesionales de la salud y docentes, precisamente, debido a estas características de su quehacer, abundan las investigaciones con población de ambas profesiones. Los profesores son vulnerables debido a las demandas de sus funciones y esto es lo que desencadena los cuadros de estrés, depresión, agotamiento que genera licencias por ausentismo.

Con respecto a los posibles factores que pueden desencadenar esta condición, Kalyva (2012) realiza un listado basado en los hallazgos de múltiples investigaciones, identificando los siguientes agentes causales:

A) la estructura de clases más que la estructura organizacional de la institución, reflejada en problemas disciplinarios, heterogeneidad de clase y sobrecarga de trabajo,

B) diferencias individuales que afectan y determinan la vulnerabilidad de los docentes frente al estrés, como la edad y el sexo – son los profesores más jóvenes y docentes mujeres quienes reportan mayores niveles de estrés,

C) y, por último, factores relacionados a la organización y administración de la institución, como limitaciones de apoyo y recursos, capacitación inadecuada, cambios continuos en el plan de estudios y la legislación.

En la revisión de la literatura, en torno a los factores que desencadenan altos niveles de estrés en docentes, gran parte de las investigaciones se centraban en conocer los efectos de los factores ambientales, esto debido probablemente a las definiciones iniciales del estrés enfocadas en gran medida a las interacciones entre el individuo y su medio ambiente. Sin embargo, posteriormente los esfuerzos de los investigadores se centraron en identificar los factores individuales, internos, que pudieran estar implicados en la dinámica del estrés y que pudieran responder a la pregunta de por qué algunas personas experimentaban más el estrés que otras. En este sentido, Jepson y Forest (2006), identifican el tipo de personalidad, el compromiso laboral y el burnout como factores internos determinantes, mientras que los elementos externos que pueden afectar a los docentes, serían la presión del tiempo para la entrega de trabajos, las evaluaciones externas, las relaciones con los colegas y el manejo del salón de clases. Asimismo, Rodríguez (2010) menciona que el Burnout surge de la interacción de un conjunto de antecedentes que se encuentran dentro del contexto en donde las personas que sufren este trastorno se encuentran inmersas, atribuyendo como principal causa: la excesiva presión en el estudio o en el trabajo.

Con respecto al Burnout, llama la atención que sea considerado como un elemento determinante en la aparición de niveles altos de estrés, ya que también las investigaciones reportan evidencia de que el estar expuesto a condiciones de estrés prolongado puede causar Burnout (Kyriacou, 2001). En relación a este hallazgo, Kalyva (2012), recoge la postura de otros autores y expone que las personas que experimentan agotamiento o despersonalización, ambos componentes básicos del Burnout, tienden a sentirse estresados cuando deben enfrentar retos o desafíos en

su lugar de trabajo. En este sentido el Burnout se constituiría en una de las principales causas de estrés, haciendo énfasis en que no debe considerarse al Burnout como una situación de “todo o nada” sino como un continuo que es variable.

Por otro lado, Martínez y Preciado (2009), consideran que en los últimos años se ha dado una mayor aceptación de estudiantes en los centros universitarios, lo que constituye una sobrecarga para los docentes debido al crecimiento de sus exigencias. El asumir múltiples tareas y la intensificación de sus jornadas laborales generan grandes perjuicios en la salud del personal docente. Además, el esfuerzo que deben realizar para controlar sus emociones en pos de atender sus demandas laborales mostrando una buena disposición, constituye un factor de riesgo.

Por otro lado, Almeida (2015) manifiesta que el Burnout comienza a aparecer cuando un profesor que anteriormente se encontraba muy implicado tanto profesional como emocionalmente con el proceso de enseñanza-aprendizaje con sus alumnos, pasa a sufrir estrés continuo y un desgaste excesivo físico- mental, y, en muchos casos, no es capaz de diferenciarlo de la fatiga. Esto es en extremo peligroso, pues resulta indispensable que el profesor pueda registrar sus propios límites y establecer un período de descanso que le permita recuperarse, de modo que reviertan estos síntomas perjudiciales.

Fernández (2010) asegura que una de las principales causas del Burnout en los profesores del Perú son las condiciones materiales del trabajo y de

infraestructura física en la que cumple su labor, ya que continúa siendo muy precaria, especialmente en los lugares populares de la capital.

También, se deben considerar las variables de la personalidad del sujeto, según Cabrera (2004), dentro de estas se encuentran el locus de control, autoconciencia, autocontrol, eficacia, autoestima, pensamientos irracionales y la empatía.

Arias y Jiménez (2013), hace un recuento de las principales fuentes de estrés identificadas en el docente y que en interacción terminan por desencadenar el síndrome de Burnout, éstas son: en primer lugar, una conducta desadaptada de los estudiantes a su cargo, que incluye alumnos disruptivos, poco manejo del aula, problemas de indisciplina lo que implica un factor de estrés importante para la mayoría de profesores universitarios. En segundo lugar, condiciones de trabajo poco satisfactorias, caracterizadas por una estructura inadecuada e insuficiente para los requerimientos de la carrera, un salario que no resulta suficiente y pocas oportunidades de ascenso o promoción, falta de reconocimiento y escasa participación en la toma de decisiones, generando así una fuente estrés en el docente. En tercer lugar, el tiempo disponible escaso es otra de las razones, ya que el profesorado tiene demasiadas tareas que realizar desde tareas administrativas (elaboración de material educativo, corrección de evaluaciones, etc.) hasta las que corresponden al diseño de sus sesiones de clases y la atención a los alumnos de forma individual. Todo esto causa excesivo estrés que limita su vida personal y familiar.

Acorde con Borda et al. (2007), algunas de las consecuencias del Síndrome de Burnout se traducen en alteraciones emocionales, conductuales, psicosomáticas y sociales, pérdida de la eficacia laboral, alteraciones leves de la vida familiar y pueden resultar en un alto nivel de absentismo laboral, ya sean por problemas de salud física, así como aquellos derivados de la pérdida del bienestar psicológico.

Por otro lado, según Bustamante et al. (2016), el Burnout puede llegar a ser “contagioso”, ya que, si un trabajador se encuentra desmotivado, aletargado y con actitud negativa hacia sus compañeros, los demás colaboradores que trabajen con él pueden llegar a sentirse de la misma manera a corto plazo, por estar expuestos a esa negatividad. El contagio se da especialmente cuando la causa del Burnout está relacionada con la organización, es decir, algo está haciendo mal la misma para que el trabajador esté descontento con su trabajo, o cuando no se comprende la función que se debe desempeñar y, a consecuencia de esto, no se pueden solucionar eficazmente los problemas que se presentan. De esta manera, la productividad de los trabajadores se vería afectada, al igual que su desempeño.

De esta forma, el estrés relacionado con el trabajo puede afectar a una organización de muchas maneras, incluyendo las relaciones entre el equipo de trabajo, la productividad, la calidad, el ausentismo, la rotación de empleados, los accidentes y las quejas de clientes (Gandi, et al. 2011).

### *Desempeño laboral*

El desempeño laboral, uno de los principales elementos sobre el cual se cimienta el desarrollo de una institución, incluye las expectativas del puesto y las metas u objetivos a los que se quiere llegar, en relación a lo que logra el colaborador. Para su medición se tiene en cuenta el sistema de gestión de desempeño, el cual será efectivo si tiene un buen sistema de medición del desempeño, el cual está ligado con las metas y los planes que tiene la organización. Dentro de este sistema, también, se resalta el rol de recursos humanos y de los reportes que hacen sus colaboradores (Brown, 2009).

El papel que debe cumplir el docente universitario hoy en día debido a las reformas educativas y la demanda, no se resume al de educador. Más (2011), plantea que una de las principales funciones de los docentes universitarios está relacionada a lograr un aprendizaje en los estudiantes que permita “adquirir conocimientos, pero especialmente saberlos buscar, procesar y aplicar”. Asimismo, propone que una segunda función es aquella destinada a promover el desarrollo de las competencias de investigación; es decir, fomentar la creación de círculos de investigación, la competencia investigadora leal y la promoción de un trabajo multidisciplinar. Por último, Más sugiere como una tercera función que puede desarrollar el profesor universitario es la relacionada a la gestión. Efectivamente, el profesor (que puede ser a su vez investigador), está en la capacidad de ejercer labores de gestión de su institución, como un compromiso personal que adquiere de forma voluntaria. Además, recalca que el docente universitario ejerce su profesión en 3 distintos escenarios: en el contexto general, en el contexto institucional y,

finalmente, en el contexto aula-seminario-laboratorio. Por ello, cada uno de estos está estrechamente vinculado a su ser docente.

Ya habiendo descrito las exigencias que la naturaleza del rol del docente le demanda y en relación al impacto del Burnout en su desempeño, Almeida (2015) comenta que los profesores con este síndrome presentan dificultades al momento de planificar su sesión, en las relaciones docente-estudiante y en los aspectos cognitivos, convirtiéndose en algo frecuente su ausencia en el aula. Por lo tanto, debido a las exigencias de su jornada y la gran carga laboral que tiene el profesor, es posible que comience a evidenciar pérdida de entusiasmo y creatividad, que sienta menos simpatía por los estudiantes y reduzca su optimismo en cuanto a la evaluación de su futuro. Según Muñoz y Piernagorda (2011), existen muchos casos donde el profesor desarrolla una visión de desprecio hacia su profesión, considera seriamente la opción de renunciar a esta o abandonarla limitando así su desempeño.

Sharif (2000) realizando un recuento de lo planteado por Alluisi, Fleishman, Nelson y Elsberry en diferentes investigaciones, afirma que los altos niveles de estrés en los empleados reportan costos directos e indirectos para la organización: Entre los costos directos se encuentra en los índices de ausentismo, tardanzas, rotación de personal, poca participación; mientras que los costos indirectos se relacionarían con la pobre comunicación entre los elementos de la institución, decremento de la productividad, insatisfacción laboral y un bajo desempeño laboral. Como se ve, lo antes descrito va en detrimento de los actores principales de una organización, la institución en sí misma, los colaboradores y los clientes. Si se traslada esta información al campo de la educación superior, se tendría que decir que las consecuencias de esta condición no sólo se centran en la persona del



docente, sino que también afecta el funcionamiento de la institución educativa, y a los estudiantes que dependen de ella.

Por lo expuesto anteriormente, se cree que tanto factores externos como internos pueden desencadenar el síndrome de Burnout, afectando, de alguna manera, a los colaboradores, tanto en su bienestar psicológico como físico, limitándoles no sólo para el ejercicio competente de su trabajo y, por lo tanto, provocando un decremento del desempeño laboral, sino que también, afecta los diversos ámbitos de sus vidas.

## 2.2 Investigaciones en torno al problema planteado

Investigaciones internacionales:

Según Tapia (2011), el Burnout o síndrome de desgaste predomina en profesionales que trabajan interactuando con personas, brindándoles servicios y ayuda.

En una investigación realizada en México, se pretendió analizar qué relación existía entre Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios. Se halló que no existían correlaciones significativas entre ambas variables, pero sí había una correlación negativa entre la sub-escala de falta de realización personal y el cambio de desempeño. Ello significa que mientras aumenta la sensación de falta de realización personal, el desempeño disminuye. También, se halló significativa una correlación inversa entre el desempeño y la desorganización institucional, por lo

que se puede decir que mientras aumenta la primera variable, que está conformada por la falta de apoyo del supervisor y malas condiciones laborales, la segunda variable empeora. En este estudio se evaluó el burnout con el Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP-R), el cual contiene las subescalas de agotamiento, despersonalización y falta de realización personal. Además, también evalúa las condiciones organizacionales, en la cual se incluye la desorganización institucional. Ello se pretendió estudiar en esta investigación (Cárdenas, Méndez y González, 2014).

Asimismo, en Venezuela, se realizó una investigación en la cual se quería evaluar los niveles de Burnout en docentes universitarios y se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el aspecto de desgaste. Se halló que los docentes que presentaban mayores niveles de Burnout no recibían recompensas por su productividad y no contaban con la autonomía necesaria para cumplir sus funciones, por lo que su desempeño no era el óptimo. Así, se llegó a la conclusión que las condiciones del ambiente en que se da el trabajo y el reconocimiento pueden mejorar el desempeño laboral, variables que se toman en cuenta al evaluar los niveles de este síndrome (Bustamante et al., 2016).

Según Demerouti, Leiter y Bakker (2014), en anteriores investigaciones se ha encontrado una baja correlación entre Burnout y el desempeño laboral de colaboradores, debido a que los empleados utilizan estrategias adaptativas que los ayudan a mantener un nivel apropiado de desempeño y productividad a pesar de presentar síntomas de Burnout. Por este motivo, realizaron un estudio en el que se quería analizar la relación entre ambas variables y responder a las preguntas por qué el Burnout tiene un bajo impacto en el desempeño y cómo los empleados que

sufren de Burnout pueden tener un nivel de desempeño aceptable. Los resultados que se obtuvieron demuestran que las estrategias de compensación son las más exitosas para revertir los efectos negativos del Burnout en el desempeño del trabajador. También, se halló una correlación negativa entre Burnout y el desempeño en las tareas, especialmente en la sub-escala de agotamiento, la cual mostró una mayor correlación.

En el estudio de Almeida et al. (2015), los resultados de la muestra de profesores de escuelas municipales revelan que el 46% presentan en el área de Agotamiento emocional un puntaje en la categoría medial, 47% mostraban niveles bajos en el aspecto de Despersonalización y 66% demostró una Realización Profesional en la categoría moderada; se observa entonces potencialidad para padecer el síndrome. Ante ello, es necesario buscar conversar sobre estos temas entre personas de profesión para así facilitar el diagnóstico y desarrollo de pautas preventivas.

Díaz, López y Varela (2010), observan que, al evaluar las relaciones de este síndrome con una variable sociodemográfica, no se presentaron relaciones, excepto en el aspecto de nivel de enseñanza en el cual los docentes imparten clases. Igualmente, Almeida (2015) evidencia que las tres variables o dimensiones del síndrome (emocionales, cognitivas-aptitudinales y actitudinales) se relacionan con distintas variables como el grado escolar, la cantidad de horas enseñadas, la edad y el, siendo el de mayor influencia el Agotamiento Emocional (correspondiente a la variable actitudinal). Es importante referir que las personas más afectadas son sujetos jóvenes del sexo masculino que trabajan más de 40 horas por semana.

Por otro lado, Ahmad y Afgan (2016) desarrollaron una investigación entre trabajadores de banco de Pakistán. Al momento de evaluar la correlación entre distintas variables en la muestra, hallaron relaciones negativas entre el desempeño profesional y el estrés laboral. Ello significa que mientras más niveles de estrés presentaran, el desempeño disminuía. Por otro lado, hallaron que una variable mediadora entre el estrés laboral y el intento de renunciar al centro de trabajo era el Burnout. Esto quiere decir que para que una persona renuncie, un factor altamente influyente era presentar este síndrome.

Kumar (2015) hace referencia que existen varias investigaciones donde se estipula que la insatisfacción laboral promueve el desarrollo del burnout. Se ha encontrado que trabajadores al observar altos niveles de demanda tiende a disminuir su rendimiento, ocasionando niveles de fatiga y estrés; generando inclusive cansancio en exceso, desapego al trabajo, sensación de ineffectividad y de logro (Maslach, Schaufeli and Leiter, 2001). Es así que los empleados al tener estrés pueden tomar la decisión de distanciarse del trabajo, debido a que lo perciben como poco atractivo (Dierendonck, Schaufeli and Buunk, 2001).

En Costa Caribe, Colombia, se hizo un estudio de síntomas del burnout en profesionales de la salud. Se administró CBP- R a 99 profesionales de la salud de dos clínicas privadas de la ciudad de Montería. Al aplicarse el instrumento, se halló que el 29.3 por ciento de la muestra presentaría un diagnóstico de Burnout, hallándose que las mujeres, el 65.5%, estarían más afectadas en comparación con los hombres. Al realizar un análisis con mayor profundidad, las áreas donde se

mostraron mayores síntomas eran el agotamiento emocional y la despersonalización. Inclusive, se halló que las personas que se identificaban con una baja realización personal, mostraban mayor agotamiento emocional; esta relación se halló de manera positiva estadísticamente significativa ( $r = .353$ ,  $p < .01$ ). Se observó también que existían diferencias en los niveles de burnout en función al número de horas dedicadas al trabajo (Ávila, Gómez y Montiel, 2010).

#### Investigaciones nacionales:

Dentro de la realidad nacional se encontró la presencia del síndrome de burnout con sus componentes de cansancio emocional, distorsión del entorno laboral, realización personal, realización laboral, y despersonalización, siendo el componente de despersonalización el más elevado, acercándose a niveles altos (Rodríguez y Sánchez, 2016).

Asimismo, Rodríguez y Sánchez (2016) evidenciaron que la población docente limeña demuestra mayores niveles de cansancio emocional, realización personal y realización laboral, mientras que, por su parte, la población de provincia cuenta con mayor despersonalización y distorsión del entorno laboral. Se presentaron diferencias significativas en diversas áreas, se encontró una diferencia de género en cuanto al cansancio emocional, donde las mujeres presentan mayor agotamiento emocional que los hombres, una diferencia en el área de edad identificando a los docentes de entre 51 y 60 años como los docentes con mayor realización personal, esto se presenta también en los docentes casados y

divorciados, con mayor nivel de estudios y con un nivel de experiencia entre 16 y 20 años.

En un estudio realizado por Fernández en el 2008, con profesores de primaria y secundaria de Lima, se observaron niveles elevados de Burnout. El 43.2% de los profesores de primaria reporta altos niveles del síndrome lo mismo que el 36.6% de los maestros de secundaria. Se observa que el agotamiento emocional se relaciona de manera negativa con la satisfacción laboral. Del análisis de variables como fuentes de presión laboral y personalidad tipo A y Burnout (las tres dimensiones del modelo de Maslach), se evidencia que tienen una relación inversa con la percepción del propio desempeño docente.

Por otro lado, se realizó un estudio en docentes de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao, pretendiéndose evaluar la posible influencia del Burnout en el desempeño laboral. Se seleccionó a 250 estudiante pertenecientes al tercio superior, quienes evaluaron el desempeño de los profesores. Fueron 39 los docentes evaluados en el desarrollo teórico, y 11 en el práctico. Se utilizaron un cuestionario y el test de medición del síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory – Educator Survey MBI – ES). Se obtuvo como resultado la existencia de una relación entre las dos variables de estudio, considerando que el Burnout sí influye desfavorablemente en el desempeño laboral (Díaz, 2014).

En Cusco, se hizo un estudio sobre algunos de los posibles factores que podrían estar asociados al Síndrome de Burnout en médicos y enfermeras de un hospital. Se diseñaron una serie de instrumentos para llevar a cabo la investigación, obteniéndose la validez de estos a través de análisis factoriales y la fiabilidad mediante el método de Alfa de Cronbach. Los resultados arrojaron altos niveles de

consistencia interna. Aplicándose una regresión logística de los factores asociados al Burnout, se halló que ser médico, hombre, con más de 12 años de servicio, soltero o separado, insatisfecho laboralmente y realizar actividades laborales externas constituían características de un perfil de riesgo para experimentar Burnout (Quiroz y Saco, 2003).

Finalmente, Fernández (2010), reporta que en estudios realizados entre el 2002 y el 2009 en Perú, el 46.3% de profesores universitarios presentaban el síndrome de Burnout, específicamente se evidenciaba un mayor agotamiento emocional en maestros que trabajan en diferentes instituciones educativas y en maestras mujeres. Se brinda como explicación que ellos muestran una mayor vulnerabilidad ante las conductas negativas de los alumnos, de modo que perciben más estresantes los problemas relativos a los estudiantes.

## 2.3 Definiciones conceptuales y operacionales de variables

### 2.3.1 Burnout

Definición conceptual:

Definido constitutivamente como “la respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: un agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar” (Maslach y Jackson, 1986).

- Área de Cansancio Emocional: describe a una persona emocionalmente exhausta por el propio trabajo debido a diversos factores.
- Área de Despersonalización: describen las posibles respuestas impersonales y frías brindadas a personas en distintos servicios o actividades profesionales.
- Área de Falta de realización Personal: se describen sentimientos de incompetencia y fracaso en el trabajo propio con personas.

Definición operacional:

El Burnout se identificará a través de los puntajes obtenidos en el área de Burnout del instrumento denominado Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R). Esta es una escala de tipo Likert, con cinco opciones de respuesta, desde 1 que significa totalmente en desacuerdo y hasta 5, que representa total acuerdo a los ítems. Este instrumento tiene 19 ítems.

### 2.3.2 Desempeño laboral

Definición conceptual:

Chiavenato (2004), identifica al desempeño como el comportamiento de la persona en la búsqueda de las metas fijadas. Es así que se organiza la habilidad individual para alcanzar los resultados deseados.



Definición operacional:

Para la determinación del nivel de desempeño docente se utilizará los resultados de la Encuesta Referencial Docente (ERD). Dicho instrumento se aplica a todos los alumnos, de forma obligatoria, luego de los exámenes parciales del semestre. En dicha encuesta se valorará el desempeño del docente en 4 áreas: dominio del tema, habilidades didácticas, clima en el aula y normas pedagógicas. Dicho instrumento y de acuerdo a la sumatoria de las puntuaciones asignada para cada uno de los 17 ítems, ofrece una puntuación que se transforma en una nota vigesimal que refleja el desempeño de cada docente durante el semestre académico

## 2.4 Hipótesis

### 2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación inversa entre el Burnout y el Desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera.

### 2.4.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación inversa entre la dimensión de Despersonalización del Burnout y el Desempeño laboral en los docentes universitarios.
- Existe una relación inversa entre la dimensión de Agotamiento emocional del Burnout y el Desempeño laboral en los docentes universitarios.
- Existe una relación inversa entre la Falta de realización del Burnout y el Desempeño laboral en los docentes universitarios.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### 3.1 Nivel y tipo de investigación

En primer lugar, podemos definir al presente trabajo como un estudio de tipo no experimental, y de tipo cuantitativo. Se ha pretendido trabajar a través de procesos sistemáticos y empíricos, no manipulándose ninguna de las variables. Estas inferencias se proceden a realizar sin que exista algún tipo de intervención o influencia externa; por lo tanto, se pretende evaluar las relaciones en el contexto como se presentaron (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

### 3.2 Diseño de investigación

En relación al diseño de investigación, se ha trabajado con uno de tipo correlacional (Sánchez y Reyes, 2006) debido a que su objetivo principal encontrar interrelaciones entre variables. No se tiene como objetivo el manipular ni la variable de burnout ni el desempeño. Solamente estas serán medidas y examinadas a través de una correlación de los puntajes presentados por los docentes de una carrera de una universidad.

### 3.3 Naturaleza de la Muestra

#### 3.3.1 Población

La población está compuesta por docentes universitarios que laboran la docencia en una carrera de una universidad privada de Lima metropolitana. Asimismo, se utilizó para considerar el marco referencial de la muestra a partir de lo estipulado por la Dirección Universitaria de Personal de tal institución.

#### 3.3.1.2 Descripción de la población

A continuación, se procede a describir las características de los participantes.

En referencia a la variable sexo, se observa que el 73.6% son mujeres, mientras que el 26.4% son personas de sexo masculino.

Tabla 1

*Porcentaje de docentes universitarios en función a la variable sexo*

	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	14	26.4%
Mujer	39	73.6%

En la tabla 2, considerando la variable estado civil, el 45.3% de la población son casados, el 50.9% reportan pertenecer a la categoría de solteros, y finalmente, el 3.8% son viudos.

Tabla 2

*Porcentaje de docentes universitarios en función a la variable estado civil*

	Frecuencia	Porcentaje
Casado	24	45.3%
Soltero	27	50.9%
Viudo	2	3.8%

En la tabla 3, se clasifica a la población en función de la condición laboral a la que pertenecen. Se puede observar que el 5.7% presentan la condición de

ordinario, mientras que el gran porcentaje restante, 94%, pertenecen a la categoría de contratados.

Tabla 3

*Porcentaje de docentes universitarios en función a la variable condición laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Ordinario	3	5.7%
Contratado	50	94.3%

En la tabla 4, se puede apreciar que el 86.8% de la población pertenecen a la categoría laboral Auxiliar, mientras que el 13.2% forman parte de la categoría Asociados.

Tabla 4

*Porcentaje de docentes universitarios en función a la variable categoría laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Auxiliar	46	86.8%
Asociado	7	13.2%

Finalmente, considerando la variable años de docencia, se puede apreciar, en la tabla 5, que la mayoría, el 67.9%, cuentan con una experiencia de 1 a 10 años. El 26.4% reportan tener una experiencia de 11 a 20 años; el 3.8% entre 21 a 30 años, y el 1.9% cuentan con una experiencia de 31 años a más.

Tabla 5

*Porcentaje de docentes universitarios en función a la variable años de docencia*

	Frecuencia	Porcentaje
1 a 10 años	36	67.9
11 a 20 años	14	26.4
21 a 30 años	2	3.8
31 años a más	1	1.9

### 3.3.2 Muestra y método de muestreo

En la presente investigación participó el universo o población total de docentes de la carrera. En función a ello, no se consideró utilizar alguna estrategia de muestreo al momento de realizar el estudio. Se administró las 53 pruebas a todos los docentes universitarios de la carrera de la institución educativa.

### 3.3.3 Criterios de inclusión

Algunos de los criterios considerados fueron presentar un vínculo laboral u horas de trabajo con la institución durante el periodo 2017-1. Considerando criterios de exclusión, se consideró presentar alguna licencia ya sea o por maternidad o por enfermedad durante ese tiempo.

### 3.4 Instrumentos

#### 3.4.1 Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R)

El CBP-R ha sido elaborado a partir del mencionado Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP) y constituye la versión revisada de este instrumento.

Esta prueba tiene como significación el evaluar aspectos de estrés y burnout en profesores docentes, también características organizacionales y laborales que puedan generar dificultades. Tiene tres factores que se dividen a su vez en escalas:

- La parte de antecedentes, constituido por desorganización (FII) y problemática Administrativa (FIII). El primero evalúa aspectos tanto en condiciones laborales como materiales, recursos, el estilo de dirección y apoyo percibido por superiores. Mientras que el segundo se refiere a más que todo por preocupaciones de tipo profesional y reconocimiento del mismo.
- La evaluación de los consecuentes se evalúa a través de un único factor (Estrés y Burnout) que comprende aspectos del proceso de estrés, sobre todo en disfunciones del rol y aspectos del proceso de Burnout y de cada una de sus dimensiones (Agotamiento Emocional, Despersonalización, y Falta de Realización).

Tiene 66 ítems; es una escala de tipo Likert con 5 alternativas de respuesta (desde 1 = no me afecta, hasta 5 = me afecta muchísimo para los 11 primeros ítems; desde 1 = totalmente en desacuerdo, hasta 5 = totalmente de acuerdo para

los 55 ítems restantes). Si se obtienen puntajes altos, se presume sobre una mayor problemática para el sujeto en las variables estudiadas (Moreno-Jimenes, 2000).

En el área de validez, se realizó un análisis factorial mediante el método ejes principales con una rotación oblimín directo. Se buscó conocer las características factoriales del cuestionario. Los resultados de este análisis arrojaron tres factores que logran explicar el 24.4% de la varianza total. El primer factor es «Estrés y Burnout», la cual tiene 35 ítems y da cuenta de un 14.9% de varianza explicada. El segundo «Desorganización», presenta de 24 ítems y da explicación a un 5.5% de la varianza; y el tercer y último factor, denominado «Problemática Administrativa» se componen por 15 ítems y explica la varianza en un 4%. El primer factor reúne ítems que evalúan los procesos de estrés de rol y Burnout.

Se observó también un coeficiente de fiabilidad bastante alto, permitiendo hablar de procesos de consistencia altos y esperados. Se obtuvo un coeficiente de consistencia interna a través del método de Alpha de Cronbach de .91.

En el caso del presente estudio, con el consentimiento y orientación del autor, se procedió a utilizar la subescala de Burnout, de acuerdo a las condiciones del marco teórico con el que se construyó la prueba. Dicha subescala presenta 19 ítems, a los cuales se procedió a realizar una revisión por criterio de jueces expertos para luego proceder a obtener las propiedades psicométricas de la subescala con la población comprendida por todos los docentes de la carrera de Psicología. Las propiedades obtenidas se describen en el área de resultados.



### 3.4.2 Encuesta Referencial Docente

El instrumento de medición del desempeño laboral del docente consta de 17 ítems que se distribuyen en 4 áreas: dominio del tema, habilidades didácticas, clima en el aula y normas pedagógicas. En relación el área del dominio del tema, se valora el conocimiento que exhibe el docente en relación a la asignatura que enseña. En el caso del área de habilidades didácticas, se evalúa las competencias procedimentales que ostenta el docente al explicar contenidos teóricos de su asignatura a sus alumnos, adicionalmente debe de facilitar el aprendizaje significativo en ellos. El área del clima en el aula calcula el nivel de adecuación del ambiente social que favorezca a la relación entre el docente y sus alumnos, así como entre los alumnos mismos. Finalmente, en el área de normas pedagógicas se aprecia la comprensión del docente sobre los lineamientos institucionales para el manejo de la disciplina y el respeto a las normas de convivencia saludable en el aula.

En relación al presente instrumento se procedió a obtener sus características psicométricas, descritas en el área de resultados.

### 3.5 Procedimiento

Para obtener la participación de los docentes universitarios, se inició enviando una solicitud, realizando una invitación formal. Se les pidió también firmar el consentimiento informado (Anexo 1). Se diseñó a su vez un cuadernillo donde se incluía la prueba de investigación, permitiendo que pudieran marcar de

manera directa sus respuestas en una sola sesión, con una duración aproximada de 45 minutos.

La prueba fue aplicada de manera colectiva y fue de carácter anónimo. Cada participante revisó el cuadernillo donde contenían todas las preguntas del test, con las instrucciones necesarias. La evaluadora procedió a leer las instrucciones y explicó la manera de marcar las respuestas. Se enfatizaron tres instrucciones: (a) no hay respuestas correctas o incorrectas; (b) se responde cada ítem de manera independiente a los otros; y (c) responder de manera honesta y con seriedad. Asimismo, no se resolvieron inquietudes durante la evaluación.

### 3.6 Plan de Análisis de datos

El análisis estadístico se realizó tomando en cuenta las recomendaciones propuestas por Siegel y Castellan (1995). Se incluyen los siguientes niveles de análisis:

- a) En primera instancia, a través de nivel descriptivo, se pretendió buscar la composición y ciertas características sociodemográficas de la muestra. Se calcularon las frecuencias y los porcentajes de las variables correspondientes.
- b) En el aspecto psicométrico, se buscó evaluar tanto los aspectos de validez y fiabilidad del Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R) y la Encuesta Referencial Docente (ERD), en el contexto en que se aplicó. Para cada instrumento se trabajó de la siguiente manera: en primer lugar, se efectuó el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach, computándose adicionalmente la significación estadística en cada caso. Finalmente, se identificó la estructura interna de los instrumentos a través del análisis factorial exploratorio. Cabe resaltar, que en el

caso de la prueba CBP-R se procedió a una validación de los ítems por juicios de expertos y obtener el coeficiente V de Aiken

c) Finalmente, en el nivel inferencial, se analizó las relaciones y niveles de las variables de la investigación utilizadas en el presente estudio a través del programa SPSS versión 24.

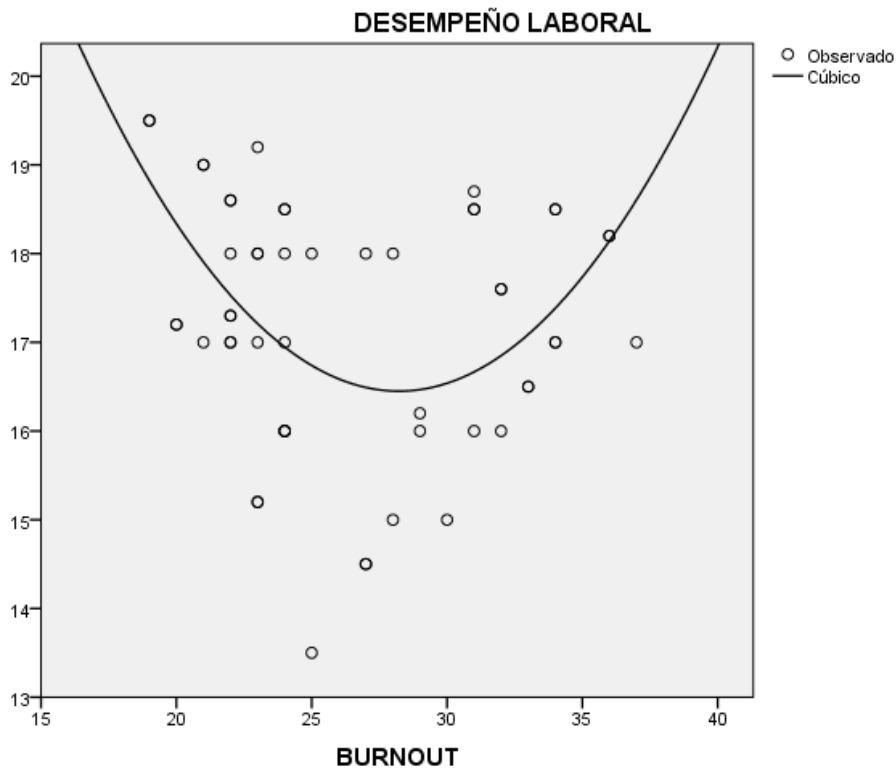
## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### 4.1 Relación entre Burnout y Desempeño laboral

En la figura 1, se analizan los modelos de ajuste de la relación entre las variables de estudio, siendo el coeficiente de determinación del modelo cuadrático el que mejor explica la relación entre el Burnout y el Desempeño docente. Los resultados informan de la presencia de una correlación no lineal, logrando explicar parcialmente la relación entre ambas, sin indicar la direccionalidad de la misma.

**Figura 1.** Gráfico de modelos de ajuste para explicar la relación entre el puntaje total de Burnout y el Desempeño laboral.



Asimismo, en la tabla 11 se puede observar las correlaciones entre las variables Desempeño laboral del docente y el Burnout, resultados que corresponden a la hipótesis general de este estudio y que está referida a la correlación existente entre ambas variables. El coeficiente de determinación  $R^2$ , considerado como un coeficiente de correlación no lineal, al obtener su raíz cuadrada, cuyo valor es de .45, indica la existencia de una relación sin direccionalidad entre las variables Burnout y el Desempeño Laboral del Docente, siendo este coeficiente significativo ( $p < ,05$ ).

Tabla 11

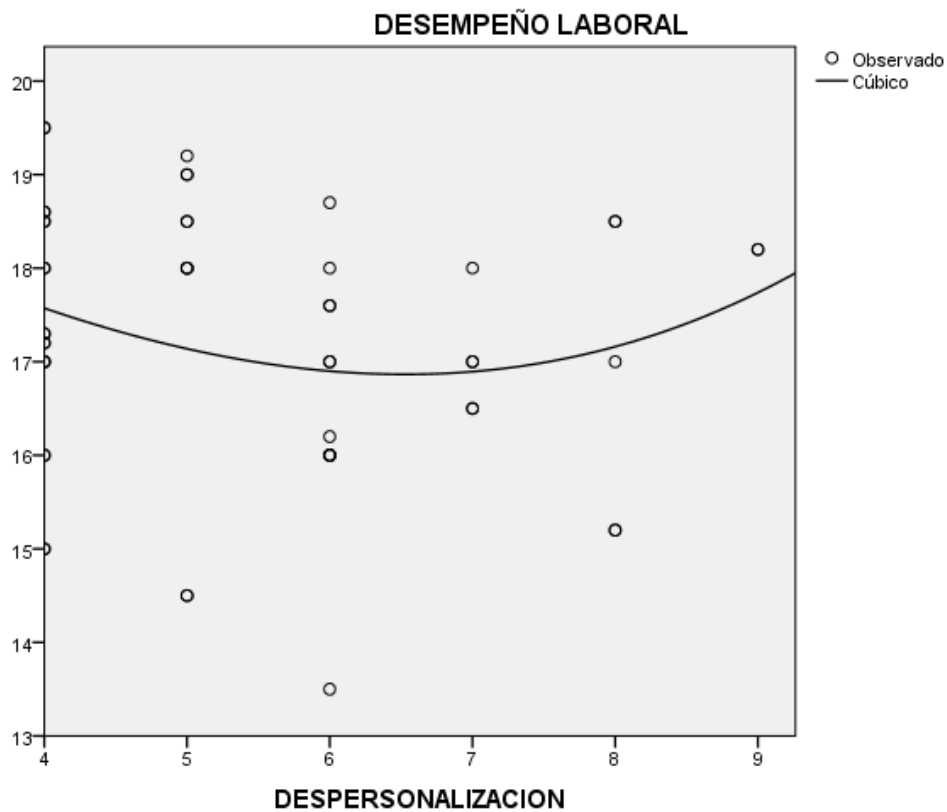
Coefficiente de determinación  $R^2$  entre Burnout y Desempeño laboral

	$R^2$	R	Sig.
Puntaje en Burnout y Nota en ERD	.203	0.45	.003

\* $p < 0.05$

#### 4.2. Relación entre las dimensiones del Burnout y el Desempeño laboral docente

En la figura 2, 3 y 4 se analizan los modelos de ajuste de la relación entre las dimensiones del Burnout y el Desempeño laboral, siendo el coeficiente de determinación del modelo cuadrático el que mejor explica las relaciones. Asimismo, dicho coeficiente de determinación, al obtener su raíz cuadrada se logra un coeficiente de correlación no lineal. Con ello, los resultados no reportan la existencia de correlaciones lineales entre las dimensiones Despersonalización, Agotamiento emocional y Falta de realización y el Desempeño laboral.



**Figura 2.** Gráfico de modelos de ajuste para explicar la relación entre la dimensión Despersonalización y el Desempeño laboral docente

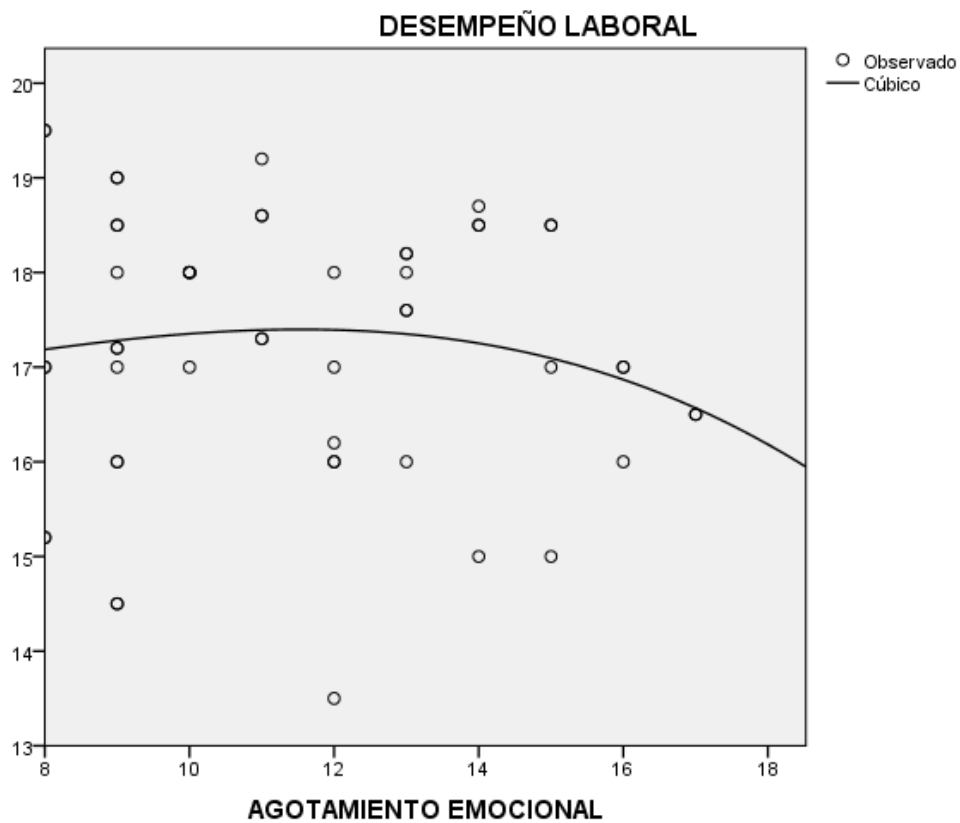
Se puede observar en la tabla 12 que se muestran los resultados referidos a las correlaciones entre la dimensión Despersonalización y el Desempeño laboral docente. Con un coeficiente de determinación  $R^2$  .043, convertido en un coeficiente de correlación no lineal de 0.20, los resultados evidencian una relación no lineal, muy débil y no significativa entre Despersonalización y el Desempeño docente.

Tabla 12

*Coeficiente de determinación  $R^2$  entre la dimensión Despersonalización y el desempeño docente*

	$R^2$	R	Sig.
Despersonalización y nota en ERD	.043	0.20	.336

\* $p < 0.05$



**Figura 3.** Gráfico de modelos de ajuste para explicar la relación entre la dimensión Agotamiento emocional y el Desempeño laboral docente.



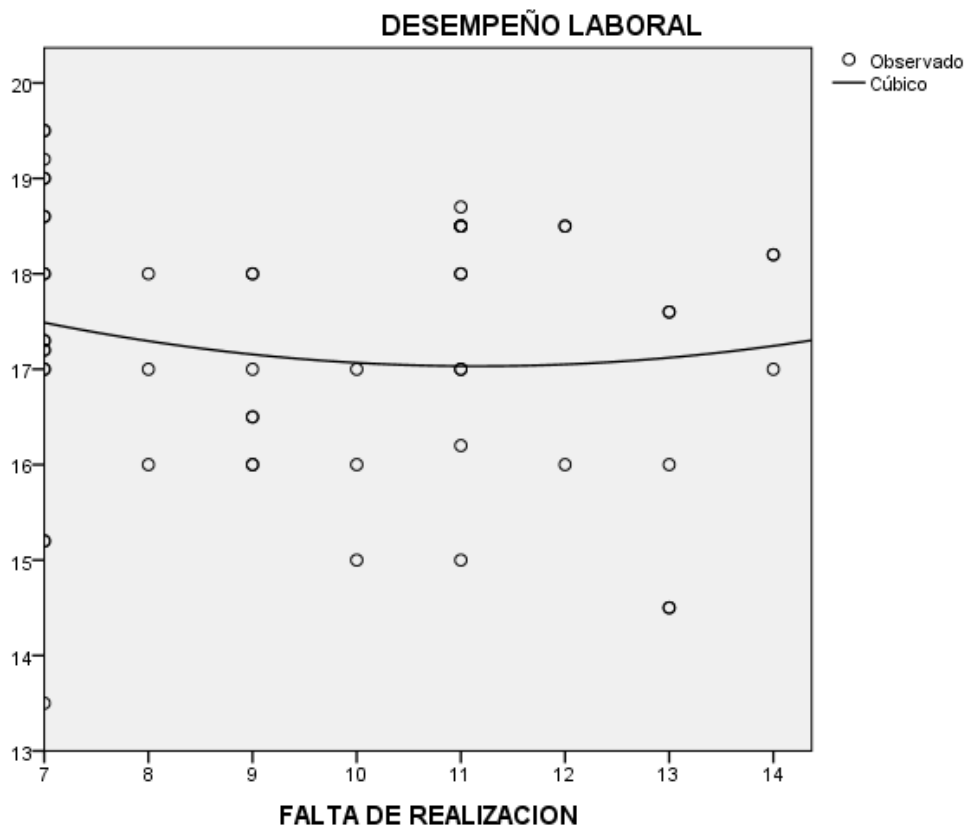
En la tabla 13 se muestran los resultados referidos a las correlaciones entre la dimensión Agotamiento emocional y el Desempeño laboral docente. Con un coeficiente de determinación  $R^2$  .018, representando un coeficiente de correlación no lineal de 0.13 con resultados que evidencian una relación muy débil y no significativa entre Agotamiento emocional y el Desempeño docente.

Tabla 13

*Coeficiente de determinación  $R^2$  entre la dimensión Agotamiento emocional y el desempeño docente*

	$R^2$	R	Sig.
Agotamiento			
emocional y nota en	.018	0.13	.639
ERD			

\* $p < 0.05$



**Figura 4.** Gráfico de modelos de ajuste para explicar la relación entre la dimensión Falta de realización y el Desempeño laboral docente.

En la tabla 14 se muestran los resultados referidos a las correlaciones entre la dimensión Falta de Realización y el Desempeño laboral docente. Con un coeficiente de determinación  $R^2$  .019, se obtuvo un coeficiente de correlación no lineal de 0.13. Es así que los resultados evidencian una relación muy débil y no significativa entre Despersonalización y el Desempeño docente.

Tabla 14

*Coefficiente de determinación  $R^2$  entre la dimensión Falta de Realización y el desempeño docente*

	$R^2$	R	Sig.
Falta de Realización y nota en ERD	.019	0.13	.621

\* $p < 0.05$

Finalmente, se procedió a identificar los porcentajes de los docentes que se presentaban en un nivel promedio, alto o superior en la Encuesta Referencial Docente. Se puede observar en la tabla que el 22.6% presentan un nivel promedio; el 64.2% un nivel alto y el 13.2% un nivel de tipo superior. Por otro lado, en referencia a porcentajes en función al rango de Burnout obtenido, se observa que el 30.2% presenta un alto nivel de Burnout, el 18.9% un nivel moderado y el 50.9% presentan un nivel bajo de la misma variable.

Al considerarse ambas variables, se puede afirmar que sólo dos docentes con un desempeño laboral de nivel promedio y con años de experiencia entre 1 a 10 años presentan un nivel alto de Burnout. Por otro lado, En el nivel alto de desempeño laboral, ocho docentes con años de experiencia entre 1 a 10 años presentan altos niveles de Burnout y cuatro docentes con años de experiencia entre 11 a 20 años también presentan niveles altos de Burnout. Finalmente, solo dos docentes con un desempeño laboral de nivel superior y con años de experiencia entre 1 a 10 años presentan un nivel alto de Burnout.

Tabla 9

*Prevalencias de rangos de puntuaciones obtenidos en Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios*

Rangos de puntuaciones en prueba ERD			Rangos de Burnout			Total
			Bajo	Moderado	Alto	
Promedio (notas de 14 a 16)	Años de experiencia docente	1 a 10 años	3	2	2	7
		11 a 20 años	2	2	0	4
		21 a 30 años	0	1	0	1
	Total		5	5	2	12
Alto (notas de 17 a 18)	Años de experiencia docente	1 a 10 años	15	3	8	26
		11 a 20 años	2	0	4	6
		21 a 30 años	1	0	0	1
	31 años a más	1	0	0	1	
Total		19	3	12	34	
Superior (notas de 19 a más)	Años de experiencia docente	1 a 10 años	0	1	2	3
		11 a 20 años	3	1	0	4
	Total		3	2	2	7
Total	Años de experiencia docente	1 a 10 años	18	6	12	36
		11 a 20 años	7	3	4	14
		21 a 30 años	1	1	0	2
	31 años a más	1	0	0	1	
Total		27	10	16	53	

Al observarse los niveles de Burnout considerando las categorías laborales, podemos afirmar que, en el nivel promedio de desempeño laboral, dos docentes con categoría auxiliar presentan altos niveles de Burnout. Por otro lado, en el nivel alto de desempeño laboral, diez docentes con categoría auxiliar y dos docentes con categoría de asociados presentan niveles altos de Burnout, y finalmente, en el nivel

superior de desempeño laboral, dos docentes con categoría auxiliar presentan altos niveles de Burnout.

Tabla 10

*Prevalencias de rangos de puntuaciones obtenidos en Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios en función a la categoría laboral*

Rangos de puntuaciones en prueba ERD		Rangos de Burnout				Total
		Bajo	Moderado	Alto		
Promedio	Categoría Auxiliar	5	4	2	11	
	Laboral Asociado	0	1	0	1	
	Total	5	5	2	12	
Alto	Categoría Auxiliar	16	3	10	29	
	Laboral Asociado	3	0	2	5	
	Total	19	3	12	34	
Superior	Categoría Auxiliar	2	2	2	6	
	Laboral Asociado	1	0	0	1	
	Total	3	2	2	7	
Total	Categoría Auxiliar	23	9	14	46	
	Laboral Asociado	4	1	2	7	
	Total	27	10	16	53	

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

La presente investigación se ha realizado con el objetivo de establecer la relación entre el Burnout y el Desempeño laboral de un grupo de docentes de una carrera en una universidad privada de Lima Metropolitana. Asimismo, de manera complementaria, se identificaron los niveles de Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios, en función del tiempo de servicio y en función de su categoría docente.

Si se observan los resultados correspondientes a la hipótesis general (tabla 11) se identifica la existencia de una relación entre el Burnout con el desempeño laboral docente de tipo no lineal y sin direccionalidad, esta condición permite sugerir la presencia de variables, no consideradas en este estudio, que estarían

interviniendo en la relación, de ellas se hablará más adelante. Además, se puede señalar que la hipótesis general de la investigación se cumple de manera parcial, esto, debido a la obtención de un coeficiente de determinación  $R^2$  que indica la existencia de una relación, pero sin la direccionalidad inversa que se había señalado.

Si bien es cierto autores como Caballero, Bresó y Gutiérrez (2015) dotan al Burnout de una naturaleza psicosocial que estaría íntimamente relacionada con las condiciones desagradables del ejercicio laboral y por características de la misma organización, lo que repercutiría en la calidad de la enseñanza, es decir, en el desempeño laboral docente. En el mismo sentido Gil-Monte (2003); Borda et al. (2007) y Kumar (2015), afirman que el Burnout es considerado “una de las principales causas de accidentabilidad y absentismo entre los profesionales de servicios” lo que lógicamente tiene un impacto en el rendimiento de los colaboradores, mientras que Gandi, et al. (2011), afirma que la prevalencia de altos niveles de Burnout afecta a toda la organización puesto que incluye una disminución de la productividad y la aparición de quejas entre los clientes.

Esta última afirmación, toma mucha fuerza sobre todo entre los docentes universitarios, puesto que son constantemente evaluados por sus estudiantes, quienes tienen la oportunidad de reportar su nivel de satisfacción en cuanto a la calidad del servicio que brindan sus docentes. De estos hallazgos, parece concluirse que, mientras más síntomas de agotamiento, poca eficacia e indiferencia frente a sus responsabilidades presenten los docentes, menores porcentajes de aprobación y satisfacción obtendrán de parte de sus estudiantes, quienes son los receptores directos del servicio.

En el caso de la muestra evaluada, la aceptación parcial de la hipótesis general, podría explicarse por la intervención de algunos factores que podrían fungir de protectores o moderadores de los efectos del síndrome, resaltando que la mayoría de sujetos evaluados reporta bajos o moderados niveles de Burnout. Entre los factores que se creen podrían estar ejerciendo algún tipo de intervención, se tienen a la edad y el sexo, y es que algunos autores reportan que controlando estas variables en la investigación, el Burnout no predecía absentismo laboral (un indicador interesante del desempeño laboral), siendo esto reportado en otros estudios, caracterizándose los vínculos entre Burnout, el absentismo, los retrasos, las solicitudes de descansos como relaciones no del todo claras (Maslach y Jackson, 1981; Lazaro et al., 1985, citados en Moreno-Jiménez, González y Garrosa, 2001).

Sin embargo, los resultados de recientes meta-análisis reportan un impacto favorable y más fuerte de la satisfacción laboral y el engagement sobre el rendimiento laboral, en comparación con el impacto negativo que tiene el Burnout sobre este, esto probablemente porque experimentan más emociones positivas que aquellos trabajadores con bajos niveles de engagement, tal como reportan Demerouti, Bakker y Leiter (2014). Estos hallazgos permiten dar soporte a los datos que arrojan los resultados de este estudio, y permiten establecer la existencia de otros factores que estarían mediando el vínculo de las principales variables.

De este modo, variables como personalidad, estilos de afrontamiento, niveles de motivación, variables sociodemográficas estarían jugando un rol importante en la moderación del impacto del Burnout sobre el rendimiento laboral.



Un interesante aporte brindado por Gil-Monte y Peiró (1999b), sugiere que los aspectos cognitivos cumplen un rol importante en la vivencia de la experiencia del Burnout y de la consecución de objetivos y metas. Las cogniciones de los sujetos repercuten de alguna forma en sus afectos y conductas, siendo estas reforzadas por las consecuencias que van observando. Por lo que la valoración que los docentes realicen de sus capacidades, regulará su rendimiento y también sus reacciones emocionales. Si bien es cierto, los docentes de esta investigación experimentan bajos y medianos niveles de burnout, son calificados por sus estudiantes con notas desde promedio hasta sobresalientes, lo que probablemente es un resultado alentador que contribuye a una valoración positiva de su propio desempeño - ningún sujeto de la muestra ha obtenido una calificación deficiente de parte de sus alumnos- moderando así la relación entre las variables principales de este estudio.

Por otro lado, tal como lo menciona Maslach y Leiter en su modelo de Burnout, existen varias dimensiones que caracterizan el entorno laboral y que contribuirían al desajuste que podrían experimentar los trabajadores. Un factor importante es el grado de control que el sujeto percibe tener y que regularía también el nivel de desajuste experimentado. Las características del entorno laboral de la muestra, sugieren que los docentes poseen capacidad de toma de decisiones para llevar a cabo sus funciones, conocen con detalle cuáles son estas y qué resultados se esperan de ellos, permitiéndoles resolver problemas y cumplir con las demandas de su labor. Por otro lado, las recompensas económicas y sociales son un factor que contribuye a reducir el desajuste, los docentes evaluados al ser colaboradores de una institución educativa privada y sin fines de lucro, reciben salarios y otros

beneficios que se ajustan a sus expectativas, brindándoles en la mayoría de los casos estabilidad y comodidad (Rodríguez y De Rivas, 2011).

En línea con los resultados hallados en esta investigación, Demerouti, Bakker, Leiter (2014), se propusieron explicar por qué los estudios solo encuentran relaciones moderadas entre el desempeño y la presencia de Burnout en los trabajadores. Estos autores partiendo del modelo de optimización selectiva con compensación, modelo que ha sido aplicado y resulta útil para explicar los procesos de adaptación a condiciones sociales y psicológicas críticas, sostienen que los trabajadores usan estrategias adaptativas que les ayudan a mantener su rendimiento y adaptarse al cambio, todo esto a niveles aceptables a pesar de experimentar agotamiento o desconexión emocional. Los hallazgos reportados por los investigadores, sugieren que la estrategia más exitosa es la compensación, que surge cuando las habilidades de las personas se ven sobrepasadas por las demandas del ambiente y no es posible alcanzar los niveles de rendimiento habituales.

Aunque el presente estudio no haya contemplado la medición de variables internas en la regulación de la experiencia del síndrome de Burnout, estas constituyen un área de notable interés para los investigadores. Las estrategias de afrontamiento constituyen variables con una importante implicancia en la relación del Burnout con la performance del trabajador, como lo hemos visto líneas arriba. Otras características estarían también interviniendo en esta relación, por ejemplo, las referidas a los rasgos de personalidad, surgiendo el constructo “personalidad resistente al estrés”, que ejercería un notable impacto en las respuestas de los sujetos a las condiciones laborales que enfrentan (Martínez, 2010).

En esta misma línea, Karabay, Tezergil, y Köse (2014) sugieren que la relación entre el Burnout y el rendimiento laboral estaría mediada por el efecto de la motivación de los trabajadores, esta tendría un efecto parcial en la relación. Específicamente, sólo la dimensión despersonalización reportó una influencia negativa sobre el rendimiento laboral, no así el resto de dimensiones.

Autores como Bakker (2010), explican que los empleados con engagement están altamente motivados para aprender nuevas cosas relacionadas a sus actividades laborales y dispuestos a asumir nuevos retos, de este modo reportarían mayores niveles de desempeño laboral.

Es relevante mencionar, que, aunque los investigadores reporten relaciones moderadas entre Burnout y desempeño académico o la mediación de otros factores en la correlación, esta no debe perder importancia, ya que la mayoría de universidades tiene como actores principales a los docentes, que se constituyen en pilares de gran relevancia sobre los que se sustenta el éxito y niveles de calidad alcanzados por la casa de estudios universitarios. Mientras más agotados en las áreas emocional y física se encuentren, mientras evidencien una pobrísima percepción de autoeficacia, mientras no encuentren estrategias para enfrentar las exigencias de su labor, en síntesis, mientras más “quemados” se sientan por su trabajo, estarán altamente expuestos a poner en riesgo su salud física y psicológica.

A continuación, se discutirán los resultados obtenidos al analizar las relaciones entre las tres dimensiones del Burnout: Despersonalización, Realización personal y Agotamiento emocional, y el Desempeño laboral docente.

Con respecto a los resultados exhibidos en las tablas 12, 13 y 14, se reportan relaciones débiles y no significativas entre las tres dimensiones del Burnout y el Desempeño laboral.

En el 2004, Bakker Demerouti y Verbeke afirmaban que el desempeño laboral, entendido este bajo dos condiciones o procesos, por un lado in role performance relacionada a las demandas del trabajo estaría relacionado con el Agotamiento (sentimientos crónicos de fatiga emocional, física y cognitiva), mientras que el extra role performance (relacionado a los recursos del trabajo) estaba relacionado a la dimensión despersonalización (distanciamiento o desconexión emocional con los otros miembros del trabajo), sin embargo, dos años más tarde, Taris (2006) en un meta-análisis identifica 16 estudios sobre la relación entre Burnout y Rendimiento laboral. El autor rreporta que el coeficiente de las relaciones entre el Agotamiento y el rendimiento, relacionado a las habilidades que requiere un trabajador para ejecutar adecuadamente su labor (in role performance), fue de -0.22. Aunque estos datos señalan la existencia de una relación entre esta dimensión del Burnout y el desempeño, esta resulta poco robusta, careciendo de la fuerza que se esperaba. Por otro lado, los datos de las dimensiones Falta de realización y Despersonalización y su relación con el desempeño laboral resultaron no concluyentes. El mismo autor en una publicación posterior, señala que, si bien es cierto se identificó una relación entre Agotamiento y Desempeño, nada nos dice este indicador sobre los procesos o mecanismos que subyacen a esta relación, trayendo a discusión la implicancia de otros factores como locus de control, autoestima, rasgos de personalidad que median la relación y que hacen que esta decrezca cuando son controlados (Taris y Schaufeli 2015).

De estos hallazgos se deriva la necesidad de trabajar en el establecimiento de indicadores de desempeño laboral y de la validación de instrumentos para su medición, además del desarrollo de investigaciones de tipo longitudinal (nótese que la mayoría de investigaciones son de tipo trasversal) ya que entre los especialistas aún no existe un consenso sobre el desarrollo del Burnout y la posible independencia de las dimensiones, sobre si existirían fases en las cuales cada de una de ellas aparecería. Autores dedicados al tema han propuesto modelos donde han intentado explicar cómo se desarrolla el síndrome sin lograr hacer que sus postulados sean totalmente aceptados por los especialistas, siendo este uno de los aspectos que genera más controversia en el estudio del síndrome.

Modelos como los de Golembiewski, Munzenrinder y Carter, ampliaron el alcance del síndrome a personas fuera del ámbito de las profesiones asistenciales. Ellos proponen que el síndrome tiene una naturaleza secuencial, pudiendo ser el síntoma inicial la despersonalización, seguido por baja realización personal y agotamiento emocional. Este modelo permite clasificar a los sujetos según como se presenten los síntomas en cada caso, teniendo en cuenta que el síndrome no se presenta en todos por igual y que no todos pasan por todas las dimensiones. Además, permite clasificar la virulencia del síndrome, según se combinen la intensidad de la sintomatología de cada dimensión del Burnout, existiendo 8 posibles combinaciones que pueden ir desde niveles bajos en todas las dimensiones, hasta alcanzar los niveles más altos en cada una de ellas, siendo esta la versión más virulenta del Burnout. Por otro lado, Leiter y Maslach proponen un desarrollo procesual, siendo el agotamiento emocional la primera dimensión en emerger en respuesta a las demandas ambientales, posteriormente la despersonalización se

presentaría como una estrategia de afrontamiento al agotamiento. Finalmente, como resultado del desgaste y esta pobreza de relaciones interpersonales disminuiría la percepción de eficacia y realización en el trabajo, siendo esta dimensión la última en aparecer. Posteriormente Leiter sostiene que el agotamiento emocional al hacerse crónico da lugar a la aparición de la despersonalización. El proceso finalizaría con la aparición de sentimientos de baja realización personal como resultado del fracaso para afrontar los estresores del entorno laboral (Leiter, 1993; Martínez, 2010).

Los alcances de este estudio no permiten determinar la secuencia de aparición de los síntomas del Burnout debido a que se trata de una investigación transversal, sin embargo, en el ámbito laboral sí conviene realizar un análisis más fino teniendo en cuenta que la aparición de los síntomas, tal como lo sostienen los autores revisados, no se da de la misma forma e intensidad entre los sujetos, sobre todo teniendo en cuenta que cerca del 30% de docentes que conforman la muestra reportan sintomatología asociada a altos niveles de Burnout, de este modo, el diagnóstico e intervención tendrá un carácter más sensible y eficaz.

Finalmente, en referencia a las prevalencias de niveles de Burnout en los docentes evaluados, se obtuvo que el 30.2% presenta un alto nivel de Burnout, el 18.9% un nivel moderado y el 50.9% presentan un nivel bajo de la misma variable. Con respecto a los porcentajes de niveles altos de Burnout (30.2%), otros autores refieren haber hallado porcentajes similares (Farfán, 2009; Fernández, 2010). Si bien es cierto, algo más del 50% del personal docente no presenta altos niveles de

Burnout, conviene trabajar con ese 30% de profesores que reportan altos niveles del síndrome.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES**

Considerando lo planteado en la presente investigación, se concluye lo siguientes:

- Existe una relación no lineal sin posibilidad de indicar la direccionalidad de la misma, obteniéndose un coeficiente de determinación cuadrática de .20 y un coeficiente de correlación no lineal  $R = .45$ . De esta forma la hipótesis se rechaza.
- Al correlacionarse la dimensión del Burnout Despersonalización y el Desempeño laboral docente el coeficiente de determinación fue bastante bajo, siendo de .043, y el coeficiente de correlación no lineal de .20, dichos resultados no permiten aceptar la hipótesis.
- Al correlacionarse la dimensión del Burnout Agotamiento emocional y el Desempeño laboral docente el coeficiente de determinación fue bastante



bajo, siendo de .018, y el coeficiente de correlación no lineal de .13, los resultados conseguidos evidencian que se rechaza la hipótesis.

- Al correlacionarse la dimensión del Burnout Falta de realización personal y el Desempeño laboral docente el coeficiente de determinación fue bastante bajo, siendo de .019, y el coeficiente de correlación no lineal de .13, los resultados obtenidos refutan la hipótesis planteada.

## RECOMENDACIONES

Finalmente, se presentan algunas recomendaciones:

Recomendaciones de tipo metodológicas:

- Adaptar y validar en el contexto educativo del Perú, instrumentos que permitan la valoración de los diversos aspectos del Burnout y la identificación de las variables reguladoras o mediadoras de este fenómeno de esta forma se pueden promover acciones de prevención e intervención efectivas.
- Realizar estudios de replicación en muestras más amplias de modo que se pueda potenciar la capacidad de generalización de los resultados y se cumplan con las exigencias psicométricas de los instrumentos usados.
- Realizar investigaciones en las cuales se controlen variables internas como personalidad, estrategias de afrontamiento, motivación, engagement, entre otras, que son mencionadas en las propuestas teóricas de diversos autores, por otro lado, se recomienda no dejar de lado la incorporación de otras variables del entorno organizacional que también podrían estar interviniendo en la relación entre Burnout y el Desempeño laboral.

Recomendaciones de tipo teóricas

- Se recomienda promover el desarrollo de investigaciones de tipo longitudinal que permita establecer la línea de desarrollo del Burnout y confirmar si existe independencia de las dimensiones, de esta forma, se

determinará si este síndrome tiene cualidades procesuales, como lo indican algunos modelos teóricos.

#### Recomendaciones de tipo pragmáticas

- A nivel de las organizaciones educativas privadas es necesario trabajar en fortalecer los canales de comunicación fluida y transparente y un adecuado clima organizacional, siendo el área de Recursos Humanos, la encargada de garantizar no sólo el incremento de los índices de productividad, sino también, el bienestar de los colaboradores de la organización.
- El rol de directores y decanos de las facultades constituye un elemento central en la promoción del bienestar de los docentes, un liderazgo ejercido con responsabilidad, identificación con los valores de la organización y compromiso con quienes son sus colaboradores, será esencial para la creación de espacios de cooperación, crecimiento y una dinámica de trabajo armónica y competente, que permita el cumplimiento de los objetivos de la institución y fomenta con ello, el crecimiento de aquellos que fueron partícipes de esos logros.
- Si bien es cierto, es indispensable trabajar sobre las variables personales que inciden en la aparición del Burnout, pero ello no resulta suficiente, si se aspira a disminuir la prevalencia de este trastorno en el ámbito educativo. Para ello, se debe gestionar cambios, programas o, a mayor escala, políticas educativas públicas que permitan regular el ejercicio docente promoviendo y garantizando el bienestar de los que ejercen estas funciones, sabiendo que

la labor docente constituye una de las ocupaciones con factores considerados de riesgo para desarrollar el síndrome de Burnout.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aceves, G. A. G., López, M. Á. C., Moreno, S., Jiménez, F. F. S., y Campos, J. D. J. S. (2006). Síndrome de burnout. *Archivos de Neurociencias*, 11(4), 305-309. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Ahmad, A. & Afgan, S. (2016). The relationship of job stress and turnover intention in comercial Banks of Pakistan by assesing the mediating role of burnout. *Journal of Business Strategies*, 10(1), 1-23.
- Alles, M. A. (2011). *Diccionario de Recursos Humanos*. Buenos Aires: Granica
- Alonso, F. (2015). Una panorámica de la salud mental de los profesores. *Revista Iberoamericana de Educación*, 66(1), 19-29.
- Almeida, M.; Oliveira, E.; Guimarães, F.; Evangelista, R.; Gomes Nogueira, A. y Vieira, B. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de los Trabajadores*, 23(1), 19-27. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375841582003>
- Arana, W. (2007). Contrato psicológico y equilibrio organizacional. *Revista Managment*, 14(2), 50-69. Recuperado de <http://www.sht.com.ar/archivo/management/contrato.htm>.
- Arias, W. y Jiménez, N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53-76. Recuperado de:

<http://ucsp.edu.pe/imf/wp-content/uploads/2015/10/S%C3%ADndrome-de-burnout-en-profesores-PUCP.pdf>

Avargues, M. y. (2010). Estrés laboral y síndrome de burnout en la universidad: análisis descriptivo de la situación actual y revisión de las principales líneas de investigación. *Anuario de la Psicología Clínica y de la Salud*, 6, 73-78.

Bakker, A., Demerouti, E. y Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands–Resources Model to Predict Burnout and Performance. *Human Resource Management* 43(1), 83-104. doi: 10.1002/hrm.20004

Bakker, A. B. (2010). Engagement and “job crafting”: engaged employees create their own Great place to work. En SL Albrecht (Ed). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice* (pp. 229-244). Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz: La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Madrid: Paidós Ibérica.

Balcazar, J. (2012). Influencia del estrés laboral en el desempeño académico del docente de educación secundaria. *LOGOS*, 33-35.

Moreno- Jimenes, B. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 151-171.

Blandin, J. y Martinez, A. (2005). Estrés Laboral y Mecanismos de Afrontamiento: Su relación en la Aparición del Síndrome del Burnout en Médicos Residentes del Hospital Militar. *Revista Psiquiatría*, 51(104), 18-25.

Recuperado de:  
<http://www.infomediconline.com/biblioteca/Revistas/psiquiatria/vol51n104/articulo2n104.pdf>

Bonola, A. y Figueroa, S. (2007). Productividad en el académico universitario frente al síndrome de burnout. *Psicología y Educación, 1*(1), 45-53

Borda, M., Navarro, E., Aun, E., Berdejo, H., Racedo, K. y Ruiz, J. (2007). Síndrome de burnout en estudiantes de internado del Hospital Universidad del Norte. *Salud Uninorte, 23*(1), 43--51. Recuperado de:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v23n1/v23n1a06.pdf>

Brown, M. G. (2009). *Pocket Guide to Performance Management*. Milwaukee, US: ASQ Quality Press. Recuperado de <http://www.ebrary.com>

Bustamante, E., Bustamante, F., González, G. y Bustamante, L. (2016). El burnout en la profesión docente: Un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. *Medicina y Seguridad del Trabajo, 62*(243), 111-121

Caballero, C., Bresó, E. y González, O. (2015). Burnout en estudiantes universitarios. *Psicología desde el Caribe, 32*(3), 424-441. Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21342681007>

Cabrera, J. H., y Moriana, J. A. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 4*(3), 597-621.

Calvete, E. y Villa, A. (2000). Burnout y síntomas psicológicos: modelo de medida y relaciones estructurales. *Ansiedad y Estrés, 6*, 117-130.

- Cárdenas, M., Méndez, L. M. y González, M. T. (enero, 2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44729876006>
- Caruso, A.; Gianmanco, M. y Gitto, L. (2014). Burnout experience among teachers: a case study. *Mediterranean Journal of Clinical Psychology*, 2(3), 1-20.
- Caycho, T. (2015). Estudios sobre Burnout y afrontamiento. *Interacciones*, 1(2), 105-106. Recuperado de: <http://ojs.revistainteracciones.com/index.php/ojs/article/view/8/pdf>
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Ciudad de México: Mc Graw Hill
- Cooper, C. L. (1991). Personality and Stress: Individual differences in the stress process. *APA PsycNet*, 1(3), 205-233. Recuperado de <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1991-98989-000>
- Correa-Correa, Z., Muñoz-Zambrano, I., & Chaparro, A. F. C. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 12(4), 589-598.
- Dávila, J. y Romero, P. (2010). Relación entre el síndrome del burnout y la percepción sobre clima organizacional en médicos del área de emergencia (Tesis bachiller). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5044.pdf>



- Del Pozo, A. (2000). Repercusiones de la depresión de los docentes en el ámbito escolar. *Revista Complutense de Educación*, 11(1), 85-103. Recuperado de <http://www.ucm.es/BUCM/revistas/edu/11302496/articulos/>
- Demerouti, E., Leiter, M. y Bakker, A. B. (2014). Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 96-107. doi: 10.1037/a0035062
- Diaz, A. (2014). 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 (Tesis Post-grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3763/1/D%C3%ADaz\\_ta.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3763/1/D%C3%ADaz_ta.pdf)
- Díaz, F.; López, A. y Varela, M.T. (2010). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(1), 217-227. Recuperado de: <http://search.proquest.com/openview/0e334c7bc17fc461d7de7af0e185387c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2041157>
- Dierendonck, D., Schaufeli, W. B. & Buunk, B. P. (2001). Toward a process model of burnout: Results from a secondary analysis. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 10(1), 41-52

- Espinoza-Díaz, I., Tous-Pallarés, J. & Vigil, A. (2015). Efecto del Clima Psicosocial del Grupo y de la Personalidad en el Síndrome de Quemado en el Trabajo de los docentes. *Anales de psicología*, 31(2), 651-657.
- Esteras, J., Chorot, P. & Sandín, B. (2014). Predicción del burnout en los docentes: papel de los factores organizacionales, personales y sociodemográficos. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 19(2), 79-92.
- Esteve, J.M. (1987). *La formación inicial de los profesores de secundaria*. Barcelona: Ariel
- Extremera, N., Durán, A. & Rey L. (2010). Recursos personales, síndrome de estar quemado por el trabajo y sintomatología asociada al estrés en docentes de enseñanza primaria y secundaria. *Ansiedad y Estrés*, 16 (1), 47-60.
- Farber, B. A. (1983). *Stress and burnout in the Human Service Professions* (2ª ed.). Nueva York: Pergamon Press
- Farfán, M. (2009). Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Recuperado de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/614/1/Farfán\\_mm.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/614/1/Farfán_mm.pdf)
- Faria, F. (1995). *Desarrollo Organizacional: Enfoque Integral*. Ciudad de México: Noriega
- Fernández Arata, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Universidad de Lima: Fondo de Desarrollo Editorial.

- Fernández, M. (2010). El estrés laboral en los peruanos: hallazgos recientes. *Teoría e investigación en psicología*, 19, 37-59. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/281849602\\_Estres\\_laboral\\_en\\_los\\_peruanos\\_hallazgos\\_recientes\\_Work\\_stress\\_in\\_Peruvian\\_Recent\\_findings](https://www.researchgate.net/publication/281849602_Estres_laboral_en_los_peruanos_hallazgos_recientes_Work_stress_in_Peruvian_Recent_findings)
- Ferrel, R. (2010). El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en docentes. *Revista de la facultad de las ciencias de la salud*, 7(1), 15-28. Recuperado de <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/306>
- Franco, C. (2010). Intervención sobre los niveles de burnout y resiliencia en docentes de educación secundaria a través de un programa de conciencia plena (mindfulness). *Revista Complutense de Educación*, 21(2), 271-288. Recuperado de: <http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED1010220271A/15079>
- Franklin, F. y Krieger, M. (2012). *Comportamiento organizacional: enfoque para América Latina*. Ciudad de México: Pearson Prentice Hall.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-166.
- Gandi, J.C., Wai, P.S., Karich, H. & Dagona, Z.K. (2011). The role of stress and level of burnout in job performance among nurses. *Mental Health and Family Medicine*, 8(3), 181-194. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22942900>

- García, M., Iglesias, S., Saleta, M. y Romaya, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Journal of Work and Organizational Psychology* 32, 173–182
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11(3), 679-689. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=319>
- Gil-Monte, P. (2011). *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT)*. Consejo General de la Psicología de España. Recuperado de: <https://www.cop.es/uploads/PDF/2014/CESQT.pdf>
- Gil-Monte, P. R. (2000). Aproximaciones psicosociales y estudios diagnósticos sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 16(2), 21-31.
- Glouberman, D. (2007). *The Joy of Burnout: How the End of the World Can Be a New Beginning*. Skyros Books
- Guerrero, E. (1998). 'Burnout o desgaste psíquico y afrontamiento del estrés en el profesorado universitario'. Tesis doctoral. Universidad de Extremadura
- Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S. y Sanz-Vázquez, I. (2005). El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Relieve*, 11(1), 47-61.
- Hernández, R. Fernández, G. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: McGraw-Hill.

- Illaja, B. y Reyes, C. (2016). Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa. *Psicología desde el Caribe*, 33(1): 32.
- Jepson, E. & Forrest, S. (2006). Individual contributory factors in teacher stress: The role of achievement striving and occupational commitment. *The British Journal of Educational Psychology*, 76, 183-197. doi:10.1348/000709905X37299
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20, 178-187. doi:10.1108/02683940510579803
- Kalyva, E. (2013). Stress in Greek Primary Schoolteachers Working Under Conditions of Financial Crisis. *Europe's Journal of Psychology*, 9(1). doi: 10.5964/ejop.v9i1.488
- Karabay, ME., Tezergil, SA. y Köse, TA. (2014). Does Motivation Mediate the Job Performance and Burnout? Evidence from Turkish Banking Sector. *American International Journal of Social Science*, 3(6), 98-108.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Journal of Educational Review*, 53(1), 27-35. Recuperado de: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00131910120033628>
- Kumar, S. (2015). Influence of spirituality on burnout and job satisfaction: A study of academic professionals in Oman. *South Asian Journal of Management; New Delhi*, 137-175.

Küster, I. & Vila, N. (2012). El docente universitario y sus efectos en el estudiante. *Estudios sobre educación*, 23, 157-182.

Leiter, M. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration of models. En W. Schaufeli, C. Maslach, Marck, T. (Eds.) *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, pp. 237-250. Washington: Taylor & Francis.

López Agrelo, V.L. (2013). *Rasgos, trastornos de personalidad y comorbilidad psiquiátrica de profesionales sanitarios con síndrome de burnout* (Tesis de Doctorado, Universidad Complutense de Madrid). Recuperada de: <http://eprints.ucm.es/21683/1/T34525.pdf>

Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*. 13(112), 42-80.

Martínez, J. (2004). *Estrés laboral. Guía para empresarios y empleados*. Madrid: Prentice Hall.

Martínez, S. & Preciado, M. L. (2009). *Consecuencias de las políticas neoliberales sobre el trabajo y la salud de académicos universitarios: el burnout como fenómeno emergente*. Recuperado el 5 de noviembre del 2016, de Universidad Veracruzana Sitio web:<http://www.uv.mx/psicysalud/psicysalud-19-2/19-2/susana-mart%EDnez-alcantara.pdf>

- Mas, O. (2011). El profesor universitario: sus competencias y formación. Profesorado, *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 15(3). Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL1.pdf>
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (2008). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. John Wiley & Sons: San Francisco.
- Maslach, C. (2003) *Burnout: The Cost of Caring*. Malor Books: Cambridge.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Mingote, J.-C. (1998). Desgaste profesional y salud de los profesionales médicos: revisión y propuestas de prevención. *Medicina Clínica*, 123(7): 265-270.
- Moreno, B.; Rodríguez, R. y Escobar, E. (2001). La evaluación del burnout profesional: Factorización del MBI-GS: Un análisis preliminar. *Ansiedad y estrés*, 7(1): 69-78.
- Marrau, C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en humanidades*, 5(2), 53-68.
- Moreno- Jimenes, B. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 151-171.
- Muñoz, C. & Piernagorda, D. (2011). Relación entre las estrategias de afrontamiento y síndrome de burnout en docentes de básica primaria y

secundaria, pertenecientes a una institución educativa privada del municipio de Cartago (Colombia). *Psicogente*, 14 (26), 389-402.

Otero, J., Mariño, M. & Bolaño, C. (2008). An integrating approach to the study of the burnout in University Professors. *Psicothema*, 20(4), 766-772

Oramas, A., Almirrall, P. y Rodriguez, R. (1998). *Estrés y alteraciones de la salud. Informe final. Proyecto de investigación del Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores*. La Habana: INSAT.

Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.

Ponce, C. Bulnes, M. Aliaga, J. Atalaya, M. Huertas, R. (2005). El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista IIPSI*, 8(2).

Quiceno, J. M. y Vinaccia S. A. (2007). Burnout: síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117-125.

Quiroz, R. y Saco, S. (2003). Factores asociados al síndrome burnout en médicos y enfermeras del hospital nacional sur este de ESSALUD del Cusco. *SITUA*, 23(2), 11-22.

Rey, L., Extremera, N. & Pena, M. (2012). Burnout and work engagement in teachers: are sex and level taught important? *Ansiedad y Estrés*, 18(2-3), 119-129.

Rodríguez, M.; Preciado, M.; Aguilar, M.; Aranda, C. y León, S. (2014). Causas y situaciones que inciden en el estrés laboral de profesores del Centro



- Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(3), 17-20. Recuperado de <http://revistasoj.s.unilibrecali.edu.co/index.php/rcso/article/view/120/128>
- Rodríguez, M. (2010). Burnout: un fenómeno creciente. *Psicología desde el Caribe*, 26, 7-10. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21319039001>
- Rojas, M., Zapata, H. & Grisales, H. (2009). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, 27(2), 198-210.
- Ruotsalainen, J.H., Verbeek, J.H., Mariné, A., & Serra, C. (2014). *Preventing occupational stress in healthcare workers*. The Cochrane Database of Systematic Reviews: 12.
- Saborío M., L. y Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.
- Salanova, M., Martínez, I. & Lorente, L. (2005). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente?: Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 37-54.
- Saltijeral, M. & Ramos, L. (2015). Identificación de estresores laborales y burnout en docentes de una secundaria para trabajadores del Distrito Federal. *Salud mental*, 38(5), 361-369.

Scott, W. E. (1986). Activation Theory and Task Design, *Organizational Behaviour and Human Performance*, 1, 330.

Sharif, B.A. (2000). Understanding and Managing Job Stress: A Vital Dimension of Workplace Violence Prevention. *The International Electronic Journal of Health Education*, 3(2), 107-116. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/255658166\\_Understanding\\_and\\_Managing\\_Job\\_Stress\\_A\\_Vital\\_Dimension\\_of\\_Workplace\\_Violence\\_Prevention](https://www.researchgate.net/publication/255658166_Understanding_and_Managing_Job_Stress_A_Vital_Dimension_of_Workplace_Violence_Prevention)

Shin, H., Park, Y.M., Ying, J.Y., Kim, B., Noh, H., & Lee, S. M. (2014). *Relationships Between Coping Strategies and Burnout Symptoms: A Meta-Analytic Approach*. Noviembre 5, 2016, de ApasycNet Sitio web: <http://psycnet.apa.org.ezproxy.ulima.edu.pe/journals/pro/45/1/44.pdf>

Smith, K.L. (2012). *Coping Mechanisms and Level of Occupational Stress Among Agriculture Teachers and Other Teaching Populations* (Tesis de Maestría). Recuperada de: <http://digitalcommons.usu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2416&context=etd>

Sureda, I. (2002). Estrategias psicopedagógicas orientadas a la motivación docente: Revisión de un problema. *Revista Española de Pedagogía*, 83-98.

Tapia M. (2011). Síndrome del desgaste en los médicos residentes de urgencias del Instituto Politécnico Nacional (Tesis de especialidad en urgencias Médico Quirúrgica). Ciudad de México, Instituto Politécnico Nacional.

- Taris, T.W. y Schaufeli, W.B. (2015). Individual well-being and performance at work: A conceptual and theoretical overview. En M. Van Veldhoven y R. Peccei (Eds.), *Well-being and performance at work: The role of context*, (pp. 15 – 34). New York, USA: Psychology Press.
- Taris, T.W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Journal Work and Stress*, 20(4), 316-334.
- Thorndike, R. y Hagen, E. (1989). *Medición y evaluación en psicología y educación*. México: Trillas.
- Torres, M. y Lajo, R. (2008). Variables psicológicas implicadas en el desempeño laboral docente. *Revista IIPSI*, 11(2), 121-138.
- Vilá M., Cruzate, C., Orfila, F., Creixell, J., González, M., Davins, J. (2015). Burnout y trabajo en equipo en los profesionales de Atención Primaria. *Aten Primaria*, 47(1), 25-31.
- Wilson, V. (2002). *Feeling the strain: An overview of the literature on teachers' stress*. Glasgow: SCRE Reasearch Report. Recuperado de: <http://217.35.77.12/research/scotland/education/109.pdf>
- Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: Conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67-86. Recuperado de <file:///C:/Users/Ximena/Downloads/Dialnet-EstresYBurnoutDocente-5056868.pdf>

Zhou, M. & Zhang, J. (2016). The interactive effects of personality and burnout on knowledge sharing among teachers. *Social behavior and personality*, 44(8), 1267-1280.

## **ANEXOS**

Anexo A. Consentimiento para participar en estudio de investigación

Anexo B. Cuestionario de Burnout del Profesorado-Revisado (CBR-P)

Anexo C. Encuesta Referencial Docente

Anexo D. Propiedades psicométricas de los instrumentos

Anexo E. Documento para obtener evidencias de validez de contenido por criterio de jueces

Anexo F. Constancia de juicio de experto

## Anexo B. Cuestionario de Burnout del Profesorado-Revisado (CBR-P)

### CBP-R

---

**Por favor, rellene los datos siguientes. En las preguntas donde aparecen varias opciones, rodee con un círculo la respuesta deseada.**

- Edad..... años
- Sexo: 1. Hombre 2. Mujer
- Situación civil: 1. Casado 2. Soltero 3. Divorciado/separado 4. Viudo
- Número de hijos..... (si no tiene, ponga 0)
- Años de experiencia en la enseñanza.....
- Asignatura(s) que imparte.....
- Situación laboral actual: 1. Ordinario 2. Nombrado
- Categoría laboral: 1. Auxiliar 2. Asociado 3. Principal

**Por favor, a continuación, indique la respuesta que mejor describe su grado de acuerdo con cada frase. Rodee la respuesta deseada según la siguiente clave de clasificación:**

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

- |                                                                                                               |   |   |   |   |   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. Enseñar me agota emocionalmente.                                                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Siento que cualquier día podría tener un ataque de nervios, si no dejo de enseñar.                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales.                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. En lo fundamental, yo diría que estoy muy contento con mi trabajo.                                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Actualmente encuentro que mi vida es muy provechosa.                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Me siento ansioso y tenso al ir a trabajar cada día.                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Siento que mis alumnos son “el enemigo”.                                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo.                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Sabiendo lo que sé ahora, si tuviera que decidir de nuevo si elijo este trabajo, definitivamente lo haría. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. En general, mi trabajo se adapta muy bien a la clase de trabajo que yo deseaba.                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Mi profesión está afectando negativamente mis relaciones fuera del trabajo.                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

- |                                                                                                                             |   |   |   |   |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 12. Se me hace muy difícil volver al trabajo después de las vacaciones.                                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Siento que me es imposible producir algún cambio positivo en la vida de mis alumnos.                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Siento que realmente no les gusto a mis alumnos.                                                                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Siento que mi trabajo está afectando negativamente mi salud.                                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Actualmente encuentro que disfruto bastante de mi vida.                                                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Con frecuencia me siento deprimido respecto a mi profesión.                                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Si un buen amigo/a me dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí, tendría serias reservas en recomendárselo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Actualmente encuentro mi vida bastante aburrida.                                                                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |





8. El profesor / la profesora utiliza recursos didácticos (separatas, artículos, aula virtual, diapositivas, videos, etc.) para explicar los contenidos de la asignatura	1.0
a. Siempre d. Casi nunca	b. Casi siempre e. Nunca
c. En ocasiones	
9. El profesor! la profesora desarrolla en clase contenidos vinculados a las separatas (lecturas, artículos, ejercicios, etc.)	1.0
a. Siempre d. Casi nunca	b. Casi siempre e. Nunca
c. En ocasiones	
<b>C. CLIMA EN EL AULA / RELACION PROFESOR – ALUMNO</b>	<b>Puntaje pregunta</b>
10. El profesor / la profesora está dispuesto(a) a atender en clase las consultas de los alumnos	1.0
a. Siempre d. Casi nunca	b. Casi siempre e. Nunca
c. En ocasiones	
11. El profesor / la profesora responde con paciencia las preguntas, consultas, inquietudes o discrepancias de los alumnos durante la clase	1.5
a. Siempre d. Casi nunca	b. Casi siempre e. Nunca
c. En ocasiones	
12. El profesor / la profesora trata con respeto y cordialidad a los alumnos	1.5
a. Siempre d. Casi nunca	b. Casi siempre e. Nunca
c. En ocasiones	
<b>D. NORMAS PEDAGOGICA</b>	<b>Puntaje pregunta</b>
13. El profesor / la profesora les informa cómo sean evaluados desde el inicio del ciclo	1.5
a. Siempre d. Casi nunca	b. Casi siempre e. Nunca
c. En ocasiones	
14. El profesor / la profesora devuelve a los alumnos sus exámenes y trabajos calificados dentro de los plazos establecidos	0.5
a. Siempre d. Casi nunca	b. Casi siempre e. Nunca
c. En ocasiones	
15. El profesor / la profesora resuelve los exámenes en clase	0.5
a. Siempre d. Casi nunca	b. Casi siempre e. Nunca
c. En ocasiones	

16. El profesor / la profesora atiende los reclamos aclarando la calificación otorgada en las evaluaciones 1.0

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. En ocasiones
- d. Casi nunca
- e. Nunca

17. El profesor / la profesora asesora a los alumnos en los temas que 0.5

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. En ocasiones
- d. Casi nunca
- e. Nunca

## Anexo D: Propiedades psicométricas de los instrumentos

### Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado

En referencia a las propiedades psicométricas obtenidas para esta investigación, se reportan los siguientes resultados. En el caso de la fiabilidad del instrumento, se procedió a obtener el coeficiente de consistencia a través del método de Alfa de Cronbach, generándose un valor de .70, que sería considerado como un nivel de fiabilidad alto (Thorndike y Hagen, 1989).

Posteriormente, se procedió a realizar un análisis de evidencias de validez vinculadas al contenido del test CBP-R a través de la calificación de 10 jueces (ver anexo D para ver matriz de evaluación). Los jueces corresponden a distintas especialidades: psicólogos clínicos, psicólogos dentro del área organizacional, psicólogos psicometristas y psicólogos sociales. A partir ello, se estimó el coeficiente de V de Aiken (Ver Tabla 6).

En función a los resultados, todos los ítems conforman de manera representativa el constructo Burnout, ya que todos presentan niveles significativos del coeficiente V de Aiken a un nivel de  $p < .05$ .

Tabla 6

*Coeficiente V de Aiken para los ítems CBP-R*

Ítem	V	Ítem	V
Ítem 1	1.00*	ítem 11	.95*
Ítem 2	.95*	Ítem 12	1.00*
Ítem 3	1.00*	ítem 13	1.00*
Ítem 4	.95*	ítem 14	.95*
Ítem 5	1.00*	ítem 15	1.00*
Ítem 6	.95*	ítem 16	1.00*
Ítem 7	.95*	ítem 17	1.00*
Ítem 8	1.00*	ítem 18	.95*
Ítem 9	1.00*	ítem 19	.95*
Ítem 10	.95*		

$p < .05$ \*

Por otro lado, se procuró obtener evidencias de validez basadas en la estructura interna del cuestionario, a través del análisis factorial exploratorio de componentes principales. En primera instancia, se utilizaron el criterio estadístico de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), para identificar la adecuación del tamaño muestral para el análisis de factores y la prueba de Esfericidad de Bartlett ( $X^2$ ), para comprobar si la matriz de correlaciones obtenidas es una matriz de identidad o no, y asimismo que existe cierto grado de correlación entre las variables o no sería posible.

En la presente investigación, para el test de CBP-R, se obtuvieron los valores de  $KMO=.577$ , exponiendo que existen una adecuación de la muestra y obtener de la reducción de los factores solo tres y de  $X^2 (171) = 450.796$ ,  $p < .001$ , demostrando que la matriz de correlaciones entre las variables es una matriz de no identidad. Los estadísticos antes mencionados permitieron realizar el análisis factorial exploratorio de componentes principales. En la tabla 7, en la cual se puede observar la varianza total explicada, encontrándose que existen tres componentes, tal como los autores proponen en la prueba inicial.

Tabla 7

*Varianza total explicada de los componentes obtenidos en el Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado*

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,607	24,245	24,245	4,607	24,245	24,245	3,823	20,123	20,123
2	2,283	12,017	36,263	2,283	12,017	36,263	2,811	14,792	34,915
3	1,860	9,790	46,052	1,860	9,790	46,052	2,116	11,137	46,052
4	1,614	8,493	54,545						
5	1,482	7,802	62,347						
6	1,197	6,301	68,648						
7	1,147	6,039	74,686						
8	,880	4,633	79,319						
9	,724	3,813	83,132						
10	,687	3,613	86,745						
11	,612	3,221	89,967						
12	,447	2,355	92,322						
13	,410	2,159	94,480						
14	,315	1,660	96,140						
15	,228	1,201	97,341						
16	,184	,968	98,309						
17	,156	,823	99,133						
18	,097	,513	99,645						
19	,067	,355	100,000						

**Nota:** Método de extracción: análisis de componentes principales.

## Encuesta Referencial Docente

En la ERD, en cuanto a los índices de fiabilidad, se obtuvo un coeficiente de consistencia interna, a través del método de Alfa de Cronbach, de .94, perfilándose como un puntaje muy alto de fiabilidad (Thorndike y Hagen, 1989).

Por otro lado, se obtuvo un Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) =.807, demostrándose una suficiencia de muestreo permitiendo realizar el análisis factorial exploratorio, obteniéndose los componentes principales de la encuesta. Asimismo, se obtuvo el estadístico del test de Esfericidad de Barlett de  $X^2(6) = 213.751$ ,  $p < .00$ . que demostró la existencia de una matriz correlaciones de no identidad.

Con ambos valores obtenidos en los estadísticos mencionados, se procedió a realizar el análisis factorial exploratorio de componentes principales. En la tabla 8 se observa la varianza total explicada, entendiéndose que, en función a la muestra obtenida, se observaría claramente un factor a considerar para la investigación.

Tabla 8

*Varianza total explicada de los componentes obtenidos en la Encuesta Referencial Docente*

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	3,434	85,859	85,859	3,434	85,859	85,859
2	,319	7,987	93,846			
3	,175	4,363	98,210			
4	,072	1,790	100,000			

**Nota:** Método de extracción: análisis de componentes principales.

## Anexo E: Juicio de Expertos

### I. Datos del juez

<b>Nombre</b>	:
<b>Apellidos</b>	:
<b>Profesión</b>	:
<b>Estudios de postgrado</b>	:
<b>Área de especialización</b>	:
<b>Centro laboral</b>	:
<b>Fecha de entrega de respuesta</b>	:

### II. Definición del constructo:

<b>Definición Teórica</b>	Definido constitutivamente como “la respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: un agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar” (Maslach y Jackson, 1986).
<b>Definición Operacional</b>	El burnout se identificará a través de los puntajes obtenidos en el área de Burnout del instrumento adaptado, denominado Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R). Esta es una escala de tipo Likert, con cinco opciones de respuesta, desde 1 que significa totalmente en desacuerdo y hasta 5, que representa total acuerdo a los ítems. Este instrumento tiene 19 ítems.

### III. Características de la muestra

<b>Nivel académico y actividad profesional</b>	<i>Docentes universitarios que laboran la docencia en una carrera de una universidad privada.</i>
<b>Gestión educativa</b>	<i>Privada</i>
<b>Ubicación</b>	<i>Lima metropolitana.</i>

#### IV. Estructura organizativa del test

A continuación, se muestra la adaptación de la escala Bournout del test CBP- R. La adaptación del instrumento consta de 19 ítems divididos en tres áreas, Cansancio emocional, Despersonalización y Falta de Realización, contando cada una de ellas con 8, 4 y 7 ítems respectivamente. La calificación está determinada por el uso de una escala de tipo Likert con 5 alternativas de respuesta van desde 1 = no me afecta, hasta 5 = me afecta muchísimo, mientras que para los ítems inversos (\*) las alternativas de respuesta van desde 1 = Totalmente de acuerdo, hasta 5 = Totalmente en desacuerdo.

ÁREAS	INDICADORES	PUNTUACIÓN
Área de Cansancio Emocional: describe a una persona emocionalmente exhausta por el propio trabajo debido a diversos factores.	1. Enseñar me agota emocionalmente.	Escala de tipo Likert con 5 alternativas de respuesta (desde 1 = no me afecta, hasta 5 = me afecta muchísimo).
	2. Siento que cualquier día podría tener un ataque de nervios, si no dejo de enseñar.	
	6. Me siento ansioso y tenso al ir a trabajar cada día.	
	11. Mi profesión está afectando negativamente mis relaciones fuera del trabajo.	
	12. Se me hace muy difícil volver al trabajo después de las vacaciones.	
	15. Siento que mi trabajo está afectando negativamente mi salud.	
	17. Con frecuencia me siento deprimido respecto a mi profesión.	
	18. Si un buen amigo/a me dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí, tendría serias reservas en recomendárselo.	
Área de Despersonalización: describen las posibles respuestas impersonales y frías brindadas a personas en distintos servicios o actividades profesionales.	3. A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales.	Escala de tipo Likert con 5 alternativas de respuesta (desde 1 = no me afecta, hasta 5 = me afecta muchísimo).



	7. Siento que mis alumnos son “el enemigo”.	
	8. Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo.	
	14. Siento que realmente no les gusto a mis alumnos.	
Área de Falta de realización Personal: se describen sentimientos de incompetencia y fracaso en el trabajo propio con personas.	4. En lo fundamental, yo diría que estoy muy contento con mi trabajo. (*)	Escala de tipo Likert con 5 alternativas de respuesta (desde 1 = Totalmente en desacuerdo 5 = Totalmente de acuerdo.)  (*) ítem inverso escala de tipo Likert con 5 alternativas de respuesta (desde 1 = Totalmente de acuerdo, hasta 5 = Totalmente en desacuerdo)
	5. Actualmente encuentro que mi vida es muy provechosa. (*)	
	9. Sabiendo lo que sé ahora, si tuviera que decidir de nuevo si elijo este trabajo, definitivamente lo haría. (*)	
	10. En general, mi trabajo se adapta muy bien a la clase de trabajo que yo deseaba. (*)	
	13. Siento que me es imposible producir algún cambio positivo en la vida de mis alumnos.	
	16. Actualmente encuentro que disfruto bastante de mi vida. (*)	
	19. Actualmente encuentro mi vida bastante aburrida.	

#### V. Matriz de evaluación de ítems e instrucciones para la valoración de los jueces

Se solicita al juez que revise cada ítem y marque la condición que considere pertinente. Se debe señalar “Representa bien”, “Representa regular” o “Representa mal”, considerando la representatividad de cada reactivo, lo mismo en el caso de la redacción del reactivo, indicando “buena redacción”, “regular redacción” y “mala redacción”. Además, se le ofrece un cuadro de observaciones en el cual se pueden anotar comentarios acerca de posibles mejoras.

Para tal propósito, cada juez debe considerar:

**Representatividad del ítem:** El ítem representa los aspectos esenciales de la dimensión/factor que corresponde.

**Redacción del ítem:** La redacción de cada reactivo cumple con los requisitos de claridad y coherencia.

<b>DIMENSIÓN: CANSANCIO EMOCIONAL</b>			
<b>ÍTEM 1</b>  Enseñar me agota emocionalmente.	<b>Representa bien</b>	<b>Representa regular</b>	<b>Representa mal</b>
	<b>Buena redacción</b>	<b>Regular redacción</b>	<b>Mala redacción</b>
	<b>Observaciones</b>		
<b>ÍTEM 2</b>  Siento que cualquier día podría tener un ataque de nervios, si no dejo de enseñar.	<b>Representa bien</b>	<b>Representa regular</b>	<b>Representa mal</b>
	<b>Buena redacción</b>	<b>Regular redacción</b>	<b>Mala redacción</b>
	<b>Observaciones</b>		
<b>ÍTEM 3</b>  Me siento ansioso y tenso al ir a trabajar cada día.	<b>Representa bien</b>	<b>Representa regular</b>	<b>Representa mal</b>
	<b>Buena redacción</b>	<b>Regular redacción</b>	<b>Mala redacción</b>
	<b>Observaciones</b>		

<p align="center"><b>ÍTEM 4</b></p> <p>Mi profesión está afectando negativamente mis relaciones fuera del trabajo.</p>	<b>Representa bien</b>	<b>Representa regular</b>	<b>Representa mal</b>
	<b>Buena redacción</b>	<b>Regular redacción</b>	<b>Mala redacción</b>
	<b>Observaciones</b>		
<p align="center"><b>ÍTEM 5</b></p> <p>Se me hace muy difícil volver al trabajo después de las vacaciones.</p>	<b>Representa bien</b>	<b>Representa regular</b>	<b>Representa mal</b>
	<b>Buena redacción</b>	<b>Regular redacción</b>	<b>Mala redacción</b>
	<b>Observaciones</b>		
<p align="center"><b>ÍTEM 6</b></p> <p>Siento que mi trabajo está afectando negativamente mi salud.</p>	<b>Representa bien</b>	<b>Representa regular</b>	<b>Representa mal</b>
	<b>Buena redacción</b>	<b>Regular redacción</b>	<b>Mala redacción</b>
	<b>Observaciones</b>		
<p align="center"><b>ÍTEM 7</b></p> <p>Con frecuencia me siento deprimido respecto a mi profesión.</p>	<b>Representa bien</b>	<b>Representa regular</b>	<b>Representa mal</b>
	<b>Buena redacción</b>	<b>Regular redacción</b>	<b>Mala redacción</b>
	<b>Observaciones</b>		

<p align="center"><b>ÍTEM 8</b></p> <p>Si un buen amigo/a me dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí, tendría serias reservas en recomendárselo.</p>	<b>Representa bien</b>	<b>Representa regular</b>	<b>Representa mal</b>
	<b>Buena redacción</b>	<b>Regular redacción</b>	<b>Mala redacción</b>
	<b>Observaciones</b>		
<b>DIMENSIÓN: DESPERSONALIZACIÓN</b>			
<p align="center"><b>ÍTEM 9</b></p> <p>A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales.</p>	<b>Representa bien</b>	<b>Representa regular</b>	<b>Representa mal</b>
	<b>Buena redacción</b>	<b>Regular redacción</b>	<b>Mala redacción</b>
	<b>Observaciones</b>		
<p align="center"><b>ÍTEM 10</b></p> <p>Siento que mis alumnos son “el enemigo”.</p>	<b>Representa bien</b>	<b>Representa regular</b>	<b>Representa mal</b>
	<b>Buena redacción</b>	<b>Regular redacción</b>	<b>Mala redacción</b>
	<b>Observaciones</b>		
<p align="center"><b>ÍTEM 11</b></p> <p>Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo.</p>	<b>Representa bien</b>	<b>Representa regular</b>	<b>Representa mal</b>
	<b>Buena redacción</b>	<b>Regular redacción</b>	<b>Mala redacción</b>
	<b>Observaciones</b>		

<p style="text-align: center;"><b>ÍTEM 12</b></p> <p>Siento que realmente no les gusto a mis alumnos.</p>	<b>Representa bien</b>	<b>Representa regular</b>	<b>Representa mal</b>
	<b>Buena redacción</b>	<b>Regular redacción</b>	<b>Mala redacción</b>
	<b>Observaciones</b>		
<b>DIMENSIÓN: FALTA DE DESARROLLO PERSONAL</b>			
<p style="text-align: center;"><b>ÍTEM 13</b></p> <p>En lo fundamental, yo diría que estoy muy contento con mi trabajo. (*)</p>	<b>Representa bien</b>	<b>Representa regular</b>	<b>Representa mal</b>
	<b>Buena redacción</b>	<b>Regular redacción</b>	<b>Mala redacción</b>
	<b>Observaciones</b>		
<p style="text-align: center;"><b>ÍTEM 14</b></p> <p>Actualmente encuentro que mi vida es muy provechosa. (*)</p>	<b>Representa bien</b>	<b>Representa regular</b>	<b>Representa mal</b>
	<b>Buena redacción</b>	<b>Regular redacción</b>	<b>Mala redacción</b>
	<b>Observaciones</b>		
<p style="text-align: center;"><b>ÍTEM 15</b></p> <p>Sabiendo lo que sé ahora, si tuviera que decidir de nuevo si elijo este trabajo, definitivamente lo haría. (*)</p>	<b>Representa bien</b>	<b>Representa regular</b>	<b>Representa mal</b>
	<b>Buena redacción</b>	<b>Regular redacción</b>	<b>Mala redacción</b>
	<b>Observaciones</b>		

<p><b>ÍTEM 16</b> En general, mi trabajo se adapta muy bien a la clase de trabajo que yo deseaba. (*)</p>	<b>Representa bien</b>	<b>Representa regular</b>	<b>Representa mal</b>
	<b>Buena redacción</b>	<b>Regular redacción</b>	<b>Mala redacción</b>
	<b>Observaciones</b>		
<p><b>ÍTEM 17</b> Siento que me es imposible producir algún cambio positivo en la vida de mis alumnos.</p>	<b>Representa bien</b>	<b>Representa regular</b>	<b>Representa mal</b>
	<b>Buena redacción</b>	<b>Regular redacción</b>	<b>Mala redacción</b>
	<b>Observaciones</b>		
<p><b>ÍTEM 18</b> Actualmente encuentro que disfruto bastante de mi vida. (*)</p>	<b>Representa bien</b>	<b>Representa regular</b>	<b>Representa mal</b>
	<b>Buena redacción</b>	<b>Regular redacción</b>	<b>Mala redacción</b>
	<b>Observaciones</b>		
<p><b>ITEM 19</b> Actualmente encuentro mi vida bastante aburrida.</p>	<b>Representa bien</b>	<b>Representa regular</b>	<b>Representa mal</b>
	<b>Buena redacción</b>	<b>Regular redacción</b>	<b>Mala redacción</b>
	<b>Observaciones</b>		

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

### **Anexo E. Constancia de juicio de experto**

Yo, \_\_\_\_\_, certifico que realicé el juicio de experto al instrumento que será utilizado en la investigación: **BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE UNA CARRERA EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA.**

---

Firma

---

Fecha