

UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



Personalidad y síndrome de burnout en un grupo de docentes de
instituciones educativas de Lima Metropolitana

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTORA

Jacksy Cori Chanzapa Lopez De Villavicencio

ASESORA

Claudia Rebeca Cahui Ramírez

Lima, Perú

2022

METADATOS COMPLEMENTARIOS**Datos de los Autores****Autor 1**

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

Autor 2

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

Autor 3

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

Autor 4

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

Datos de los Asesores**Asesor 1**

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (Obligatorio)	

Asesor 2

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (Obligatorio)	

Datos del Jurado

Presidente del jurado

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

Segundo miembro

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

Tercer miembro

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

Datos de la Obra

Materia*	
Campo del conocimiento OCDE Consultar el listado:	
Idioma	
Tipo de trabajo de investigación	
País de publicación	
Recurso del cual forma parte (opcional)	
Nombre del grado	
Grado académico o título profesional	
Nombre del programa	
Código del programa Consultar el listado:	

***Ingresar las palabras clave o términos del lenguaje natural (no controladas por un vocabulario o tesauro).**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LICENCIATURA

ACTA N° 096-2022

En la ciudad de Lima, a los dieciocho días del mes de julio del año dos mil veintidós, siendo las 9:00 horas, la Bachiller Chanzapa Lopez De Villavicencio, Jacksy Cori a través de la plataforma Zoom sustentó su tesis denominada "**PERSONALIDAD Y SÍNDROME DE BURNOUT EN UN GRUPO DE DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LIMA METROPOLITANA**", para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología, del Programa de Estudios de Psicología.

El jurado calificó mediante votación secreta:

- | | |
|--|---------------------|
| 1.- Prof. Rafael Martin Del Busto Bretoneche | APROBADO: MUY BUENO |
| 2.- Prof. Caroline Gabriela Marín Cipriano | APROBADO: MUY BUENO |
| 3.- Prof. Giovanni Martín Díaz Gervasi | APROBADO: MUY BUENO |

Habiendo concluido lo dispuesto por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Católica Sedes Sapientiae y siendo las 10:05 horas, el Jurado da como resultado final, la calificación de:

APROBADO: MUY BUENO

Es todo cuanto se tiene que informar.


Prof.-Rafael Martin Del Busto Bretoneche
Presidente


Prof. Caroline Gabriela Marín Cipriano


Prof. Giovanni Martín Díaz Gervasi

Lima, 18 de julio del 2022

Personalidad y síndrome de burnout en un grupo de
docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana

DEDICATORIA

A mis hijos, por ser mi fuerza
y motivación, y a mi esposo,
por ser mi apoyo en
cada momento.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, por su cariño e inagotable amor;
a mi familia, por alentarme siempre a ser una mejor persona;
a mi asesora, por su paciencia y profesionalismo;
y a quienes me acompañan en el camino, por su ánimo y amistad.

RESUMEN

Objetivos: Determinar la relación entre la personalidad y el síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana. **Materiales y métodos:** Con un enfoque cuantitativo, presenta un diseño no experimental y un alcance correlacional. La población estuvo compuesta por 137 docentes de 7 colegios de Lima Metropolitana con edades entre 20 a 60 años de edad. Los instrumentos utilizados fueron el inventario de personalidad NEO FFI y el inventario de burnout de Maslach (MBI). **Resultado:** Se encontró una relación entre el agotamiento laboral y el neuroticismo ($p=0.02$) en los docentes evaluados. Respecto a las dimensiones, se encontró una relación entre agotamiento emocional y agradabilidad ($p= 0.04$). Así mismo, la despersonalización se relaciona con la situación laboral ($p=0.00$), mientras que la extraversión se relaciona con el nivel educativo ($p=0.04$) y los alumnos a cargo ($p=0.01$). Por otro lado, la responsabilidad se relaciona con el contagio de COVID-19 ($p=0.03$). Por último, la edad se relaciona con las dimensiones agotamiento emocional ($p=0.04$), despersonalización ($p=0.01$), extraversión ($p=0.00$) y apertura al cambio ($p=0.03$). **Conclusión:** Las situaciones estresantes podrían ser modificadas por la personalidad. De esta manera, se disminuiría el síndrome de burnout. Por ello, es importante que los docentes reciban un acompañamiento que favorezca su salud mental, ya que puede influir en la calidad de enseñanza-aprendizaje a sus alumnos.

Palabras clave: Agotamiento laboral, personalidad, docentes, COVID-19.

ABSTRACT

Objectives: to determine the relationship between burnout syndrome and personality in teachers of educational institutions in Metropolitan Lima. **Materials and methods:** it has a quantitative approach, a non-experimental design and a correlational scope. The population was composed of 137 teachers from 7 schools in metropolitan Lima aged between 20 and 60 years old. The instruments used were the NEO FFI Personality Inventory and the Maslach Burnout Inventory (MBI). **Result:** a relationship was found between job exhaustion and neuroticism ($p=0.02$) in the teachers evaluated. Regarding the dimensions, a relationship was found between emotional exhaustion and agreeableness ($p= 0.04$). Likewise, depersonalization is related to the employment situation ($p=0.00$). While, extraversion is related to the educational level ($p=0.04$) and the students in charge ($p=0.01$). On the other hand, responsibility is related to the spread of COVID-19 ($p=0.03$). Finally, age is related to the emotional exhaustion ($p=0.04$), depersonalization ($p=0.01$), extraversion ($p=0.00$) and openness to change ($p=0.03$) dimensions. **Conclusion:** stressful situations could be modified by personality and thus reduce burnout, so it is important that teachers receive support that favors their mental health, since it can influence the quality of teaching - learning towards their students.

Keywords: Job exhaustion, Personality, Teachers, COVID-19.

ÍNDICE

Resumen	v
Índice	vii
Introducción	viii
Capítulo I. El problema de investigación	9
1.1. Situación problemática	9
1.2. Formulación del problema	10
1.3. Justificación de la investigación	10
1.4. Objetivos de la investigación	11
1.4.1. Objetivo general	11
1.4.2. Objetivos específicos	11
1.5. Hipótesis	11
Capítulo II. Marco teórico	12
2.1. Antecedentes de la investigación	12
2.2. Bases teóricas	15
Capítulo III. Materiales y métodos	22
3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación	22
3.2. Población y muestra	22
3.2.1. Tamaño de la muestra	22
3.2.2. Selección del muestreo	22
3.2.3. Criterios de inclusión y exclusión	22
3.3. Variables	23
3.3.1. Definición conceptual y operacionalización de variables	23
3.4. Plan de recolección de datos e instrumentos	24
3.5. Plan de análisis e interpretación de la información	26
3.6. Ventajas y limitaciones	26
3.7. Aspectos éticos	27
Capítulo IV. Resultados	28
Capítulo V. Discusión	40
5.1. Discusión	40
5.2. Conclusión	42
5.3. Recomendaciones	42
Referencias bibliográficas	42
Anexos	49

INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años, el sistema educativo ha pasado por diversos cambios debido a las transformaciones sociales, económicas y tecnológicas. Asimismo, ha reportado bajas en las remuneraciones, falta de reconocimientos, competitividad entre ellos, alumnos desmotivados, presiones organizativas por parte de la institución y los padres de familia o problemas de conducta y agresiones (Fernández, 2008). Estas problemáticas se agravaron por el COVID-19 y deben adaptarse a nuevas medidas y modalidades de enseñanza para continuar con el desarrollo educativo. Por eso, los docentes se convierten en una población vulnerable al estrés laboral y sus variantes como el síndrome de burnout.

Por tal motivo, la presente investigación pretendió responder a la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre la personalidad y el síndrome de burnout en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana? El objetivo fue determinar la relación entre la personalidad y el síndrome de burnout en un grupo de docentes de Lima Metropolitana, ya que la manera de aprender ha cambiado y la forma de enseñar involucra principalmente a la tecnología (Viñals y Cuenca, 2016). Además, la salud mental es importante, ya que define el desempeño laboral y la interacción con los alumnos, los padres de familia y los familiares. El estudio correlacional se limita a buscar solo la relación entre las variables, mas se beneficia al evaluar a la población mediante un censo. Así, los resultados se podrán inferir de manera general, incluso a poblaciones similares.

Al respecto, en España, Martín *et al.* (2020) encontraron relaciones significativas entre las dimensiones exploradas; es decir, fueron positivas con realización al personal y negativas con el agotamiento emocional y la despersonalización. Así, concluyeron que los factores de personalidad funcionan como estrategias de protección al docente ante el estrés y el burnout. Así mismo, orientan al individuo a procesos de ganancia de salud en el entorno laboral. La hipótesis es que existe una relación significativa entre la personalidad y el síndrome de burnout en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana.

La personalidad es un conjunto de estructuras y patrones que rigen la forma del comportamiento de una persona sobre cómo se siente, interactúa y es capaz de adaptarse a su medio (Seelbach, 2013, citado por García, 2020). Por otro lado, Maslach y Jackson (1981), citado en Aris (2009), definen al burnout como un síndrome de cansancio emocional que conlleva a carecer motivación y desarrollar sentimientos de fracaso debido al trabajo intenso.

La investigación se estructura en cinco capítulos. En el primer capítulo, se encuentra la formulación del problema, la justificación del estudio, los objetivos generales y específicos y las hipótesis generales y específicas. El capítulo dos pertenece al marco teórico que comprende los antecedentes internacionales y nacionales de las variables estudiadas y las bases teóricas, las cuales sustentarán la investigación. El tercer capítulo abarca los materiales y métodos, y se redacta el tipo y diseño de estudio, la población, los criterios de inclusión y exclusión; además, se realiza la definición conceptual y operacional de las variables, el plan de recolección de datos e instrumentos. En el penúltimo capítulo, se muestran los resultados del estudio y el análisis de las tablas descriptivas e inferenciales. En el quinto capítulo, se realiza la discusión apoyada por otros estudios que contengan las mismas variables. Por último, se colocan las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Situación problemática

El trabajo es un elemento impulsor para la dinámica de la vida en la sociedad que ha experimentado una serie de transformaciones como las nuevas exigencias en los centros laborales y los cambios entre los requisitos de un puesto laboral en las organizaciones (Almeida *et al.*, 2015). El Perú asumió el aislamiento social, preventivo y obligatorio, lo que llevó a suspender actividades en los centros educativos con el fin de disminuir la propagación del virus (COVID-19). Frente a ello, se implementaron estrategias para continuar con el año escolar. La pandemia no solo cambió el sistema educativo, sino que impactó de forma directa y sorpresiva la vida de las familias, estudiantes y, sobre todo, los docentes (Román *et al.*, 2020).

El 86.7% de los maestros en el Perú consideran que su trabajo es estimulante; un 18.8%, interesante. Respecto al rol de formador, el 98.1% menciona que su trabajo es importante para la sociedad; sin embargo, la mayoría, el 70.7%, se siente desvalorada por los demás y por sus familias (77.3%). En cuanto a la salud mental, los docentes expresan sentir estrés, angustia y dificultad para concentrarse. Al respecto, el estado de salud y el desempeño docente presentan una relación directa: mientras la salud del docente se encuentre afectada, habrá una disminución en el desempeño laboral que influirá en la calidad educativa de los estudiantes (Unesco, 2004).

La personalidad ha adoptado una serie de definiciones a lo largo de la historia. Sin embargo, se puede decir que la personalidad involucra una base biológica como el temperamento y características cognitivas-conductuales que determina ciertas similitudes y/o diferencias en pensamiento, sentimiento y conducta de las personas. Además, la psicología del trabajo, según el modelo de McCrae, el rol de la personalidad en contextos laborales se caracteriza por extraversión, neuroticismo, amabilidad, responsabilidad y apertura a la experiencia (Da Silva, 2012).

La personalidad en los docentes influye en el desarrollo de las capacidades cognitivas y afectivas de los alumnos. Así mismo, las actitudes y los rasgos de personalidad de los maestros están relacionadas al comportamiento dentro del aula; es decir, a los educadores con baja autoestima, bajo autoconcepto y grandes dificultades internas que no podrán ser referentes de los estudiantes (Hachire y Mamani, 2015).

Además, se han originado riesgos llamados psicosociales como el burnout que afecta a varones y mujeres desde edades tempranas (Rosales, 2012). Ello se presenta con frecuencia en los profesionales que trabajan con personas de manera directa (Patlán, 2013). En ese caso, el grupo docente es la población más vulnerable, pues un porcentaje significativo menciona sentirse poco feliz, nervioso e irritable con el trabajo. Esta situación se agravó durante la pandemia del COVID-19, pues el docente ha estado expuesto a elementos estresores (Rojas, 2021).

El síndrome de burnout está relacionado con factores personales, organizacionales y sociales que abarca una serie de alteraciones de carácter orgánico, conductual y emocional. Este es un estado que aparece de manera gradual como respuesta a la experiencia que vive el trabajador en el área laboral o a situaciones de saturación extrema (Arís, 2009). Trabajar en condiciones inadecuadas, sentir miedo a infectarse por el virus, la educación remota, la pérdida de hábitos y rutinas, afecta el bienestar físico y psicológico, ya que se incrementa los estímulos de estrés (Brooks *et al.*, 2020 citado por Rojas, 2021).

En este sentido, diversas investigaciones han afirmado que el síndrome de burnout está relacionado a la personalidad (Espinel *et al.*, 2021; García, 2020; Martín *et al.*, 2020; Sánchez, 2019; Villaverde *et al.*, 2019; Adina, 2015; Da Silva, 2012; Paredes,

2020; Quispe, 2020; Cordero *et al.*, 2019; Chipana *et al.*, 2018; Romani, 2018; Córdova, 2013; Benites, 2013). Los altos niveles de burnout pueden alterar la personalidad del sujeto, generando una desconexión o alejamiento del trabajo, baja productividad, cinismo, confusión y una sensación de agotamiento a nivel emocional (D'Anello *et al.*, 2009).

Si el docente no está comprometido con su rol, satisfecho con su trabajo o no se siente responsable con los resultados educativos de sus estudiantes, no podrá cumplir con una educación de calidad. Cuando las condiciones del trabajo son insatisfechas y no garantizan la calidad de vida, el docente pasa a concentrarse en sus necesidades básicas afectadas, ya sea en los aspectos biopsicosociales y/o espirituales (Torres, 2011; Unesco, 2015; Almeida, 2015).

Por estas razones, la investigación buscó determinar la relación entre la personalidad y el síndrome de burnout en un grupo de docentes de Lima Metropolitana. Este ofreció aportes significativos y datos actuales en el contexto actual, la cual ayudará a futuras investigaciones para realizar proyectos preventivos a los docentes. De alguna manera, la salud física y mental influye en la calidad de enseñanza que se brinda a los alumnos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Existe relación entre la personalidad y el síndrome de burnout en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuáles son los niveles de la personalidad en un grupo de docentes de Lima Metropolitana?
2. ¿Cuáles son los niveles del síndrome de burnout en un grupo de docentes de Lima Metropolitana?
3. ¿Existe relación entre la personalidad y los datos sociodemográficos en los docentes de Lima Metropolitana?
4. ¿Existe relación entre el síndrome de burnout y los datos sociodemográficos en los docentes de Lima Metropolitana?

1.3. Justificación de la investigación

El burnout es una respuesta progresiva al estrés laboral crónico que se presenta en ciertas actividades ocupacionales y profesionales en las que principalmente se brinda atención o asistencia a personas como ocurre en la educación. Debido a las características y actividades laborales de los educadores, es normal encontrar a docentes más estresados que la población en general. Además, actualmente la escuela no es el único medio que transmite la cultura, sino que también la tecnología muestra información de la vida cotidiana y brinda acceso a nuevos conocimientos (OLEALC/Unesco, 2013). Por otro lado, la personalidad puede ser una pieza clave para determinar que las personas padecen el síndrome, ya que se conoce que tanto el temperamento como el carácter se evidencian en situaciones estresantes, pues tienden a desajustarse y presentar sintomatología estresora. Por lo tanto, sería útil brindar apoyo y prevenir conflictos que se puedan presentar en el docente (Villa y Yépez, 2018).

La presente investigación comunicó los resultados de los docentes a las instituciones educativas mediante un reporte con el fin de que tengan conocimiento sobre sus trabajadores y puedan potenciar las áreas que deben mejorar. Además, para que incorporen en su plan anual una serie de visitas con la finalidad de desarrollar las recomendaciones propuestas. Así mismo, el estudio ofrece aportaciones teóricas, debido a que no hay suficientes investigaciones en el Perú que asocien el burnout con la personalidad como variables en un mismo estudio ni con la población mencionada. Además, presenta un aporte metodológico, ya que los datos que se obtuvieron por medio del análisis estadístico muestra una información para los futuros estudios que aportan el conocimiento científico. Finalmente, se contribuye de forma social, ya que los resultados ayudan a plantear estrategias de intervención frente a la problemática que padecen los docentes en el ámbito educativo para disminuir los niveles de estrés laboral crónico.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre la personalidad y el síndrome de burnout en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Identificar los niveles de la personalidad y sus dimensiones en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana.
2. Identificar los niveles del síndrome de burnout y sus dimensiones en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana.
3. Determinar la relación entre la personalidad y los datos sociodemográficos en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana.
4. Determinar la relación entre el síndrome de burnout y los datos sociodemográficos en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

- H1: Existe relación significativa entre la personalidad y el síndrome de burnout en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana.
- H0: No existe relación significativa entre la personalidad y síndrome de burnout en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana.

1.5.2 Hipótesis específicos

- HE (+): Existe relación significativa entre la personalidad y los datos sociodemográficos en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana.
- HE (-): No existe relación significativa entre la personalidad y los datos sociodemográficos en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana.
- HE (+): Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y los datos sociodemográficos en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana.
- HE (-): No existe relación significativa entre el síndrome de burnout y los datos sociodemográficos en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Espinel *et al.* (2021) realizaron una investigación cualitativa de alcance correlacional con un diseño no experimental de corte transversal con el objetivo de verificar si el rasgo de personalidad compromiso funciona como agente protector para el burnout. En dicho estudio, participaron 134 maestros de la Unidad Educativa Velasco Ibarra de la ciudad de Milagro en Ecuador. Las edades de los participantes oscilan entre los 26 y 64 años. Así mismo, se les administró el inventario de preferencias y personalidad, y el cuestionario de Maslach para docentes (MBI-Ed). Los resultados confirmaron que el rasgo de personalidad compromiso es un elemento protector para el burnout.

Por otro lado, García (2020) buscó determinar la relación de los rasgos de personalidad predominantes y el síndrome de burnout de los docentes de la Unidad Educativa Amelia Gallegos Díaz en Ecuador. El estudio fue de alcance descriptivo y correlacional con diseño no experimental de corte transversal. La población fue de 51 docentes, 13 varones y 38 mujeres. Además, se utilizó como instrumentos de evaluación el cuestionario de personalidad para adultos (EPQ-A) y el Inventario de burnout de Maslach. Así, se comprobó en los resultados que la correlación entre las variables fue nula.

Martín *et al.* (2020) realizaron una investigación para buscar la asociación entre las dimensiones de la personalidad eficaz y las dimensiones del síndrome de burnout. Además, el estudio fue de alcance correlacional con un diseño descriptivo e inferencial de corte transversal. Respecto a la muestra, se obtuvo 700 docentes de 435 centros educativos públicos del principado de Asturias en España. Así mismo, se utilizó el cuestionario de personalidad eficaz-adultos (CPE-A) y el Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados confirmaron relaciones entre las dimensiones exploradas: positivas con la dimensión realización personal y negativas con las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización. Se concluyó que la personalidad sirve como agente protector frente al estrés y al burnout docente.

Sánchez (2019) realizó una investigación cuyo objetivo fue analizar la importancia de los recursos de la personalidad eficaz, la relación con las dimensiones y las manifestaciones de la salud laboral docente y las dimensiones del síndrome del burnout. El alcance del estudio fue correlacional con un diseño descriptivo e inferencial de corte transversal. La población estuvo conformada por una muestra de 700 docentes. Se utilizó el Cuestionario de personalidad eficaz adultos (CPE-A), el cuestionario de salud docente (CSD) y el Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados mostraron que existe relación entre las variables, la cual fue positiva con realización personal y negativa con el agotamiento emocional y la despersonalización, mientras que, en las dimensiones del síndrome de burnout, los sujetos del tipo 4 obtuvieron mayor puntuación en realización personal y menor puntuación en agotamiento emocional junto con despersonalización. Por tanto, se concluyó que existe una relación entre las dimensiones del constructo personalidad eficaz y las dimensiones del síndrome de burnout y que los recursos personales de salud adquieren una importancia en la labor que realiza el docente.

Villaverde *et al.* (2019) buscaron determinar el valor predictivo de los rasgos de personalidad en el síndrome de burnout y sus dimensiones en 375 profesores de educación básica de la ciudad de México. El alcance de la investigación fue correlacional con diseño transversal. Los instrumentos que se utilizaron fueron el cuestionario del síndrome de burnout y la escala de los cinco factores mexicanos de personalidad. Los resultados mostraron correlaciones significativas para ambas

variables, pero negativas en los rasgos de personalidad y desgaste psíquico, indolencia y culpa. Por lo tanto, se concluyó que estos son los rasgos de personalidad asociados al síndrome en la población docente, además de tener un papel flexible en el desarrollo del burnout.

Adina (2015) realizó un estudio para conocer la existencia del síndrome de burnout en los docentes y resaltar la relación entre este y otros factores internos como la inteligencia emocional y los rasgos de personalidad. Su alcance fue correlacional con diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 575 docentes rumanos del área urbana y rural de diferentes niveles educativos, 200 fueron varones y 375 mujeres. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario FFPI (inventario de personalidad de cinco factores), la escala de inteligencia emocional (IE) desarrollada por Schutte, Malouf, Hall, Haggerty, Cooper, Golden & Dornheim; la escala de satisfacción con la vida; y la escala de agotamiento del maestro. Los resultados del estudio mostraron que los docentes con mayor inteligencia emocional estaban menos expuestos al síndrome burnout. Además, la personalidad predispone a los docentes a experimentar el agotamiento y que un alto nivel de satisfacción con la vida los hace menos propensos a sentirse agotados e incumplidos. Por otro lado, también se muestra una correlación negativa entre el burnout del docente y su inteligencia emocional, satisfacción con la vida y rasgos de personalidad. De ese modo, se propone que dichos docentes podrían involucrarse en programas de desarrollo personal para enfrentar mejor los desafíos y no experimentar agotamiento.

Da Silva (2012) buscó verificar si los cinco factores de personalidad influyen en el burnout profesional. El estudio tuvo un alcance descriptivo-correlacional. Se utilizó el "Big Five Inventory" de John, Donahue & Kentle (1991) y Srivastava (1999) y el "MBI-GS- Maslach Burnout Inventory-General Survey". Dichos instrumentos fueron aplicados a 422 maestros con edades de 19 a 65 años en Coímbra-España. Los resultados mostraron que las características de la personalidad varían de acuerdo a las características sociodemográficas. Así mismo, el síndrome de burnout es influenciado por las variables sociodemográficas del tiempo de trabajo, estado civil y categorías profesionales. Finalmente, se comprobó que el valor predictivo es mayor en los factores de personalidad que en el burnout profesional con las características sociodemográficas y se confirmó la existencia de la relación entre las variables estudiadas.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Paredes (2020) buscó determinar la relación de las dimensiones de la personalidad con el estrés laboral en los docentes. El estudio fue correlacional con diseño no experimental de corte transversal conformada por 149 docentes de edades entre 22 a 55 años. Asimismo, se utilizó el inventario de personalidad de Eysenck y Eysenck forma "B" y la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS. Los resultados mostraron que la mitad de los docentes son extrovertidos y algunos neuróticos; sin embargo, la mayoría tiende a presentarse de forma estable y muestra niveles bajos de estrés.

Quispe (2020) tuvo como objetivo determinar los niveles del burnout en docentes de una institución educativa de Villa El Salvador, la cual tuvo un alcance descriptivo con diseño no experimental de corte transversal. Así mismo, la investigación estuvo conformada por 45 profesores quienes llenaron el cuestionario de burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed). De acuerdo con los resultados, se concluyó que la mayoría de los docentes presentan un nivel medio de síndrome de burnout en dicha institución educativa.

Cordero y Vargas (2019) estudiaron la relación entre el síndrome de burnout. La satisfacción laboral general en los docentes fue de alcance correlacional con diseño no experimental de corte transversal con una muestra de 123 docentes que trabajan en

instituciones educativas privadas y estatales del distrito de San Martín de Porres con edades entre 25 a 60 años. Se utilizó el inventario del síndrome de burnout de Maslach - MBI y la escala de satisfacción laboral SL-SPC. El estudio concluyó que el objetivo planteado inicialmente es positivo; es decir, existe relación entre las variables planteadas en el estudio.

Chipana y Quispe (2018) buscaron una relación entre las estrategias de afrontamiento al estrés y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas en Ñaña, el cual fue cuantitativo y de alcance descriptivo-correlacional de corte transversal. Se utilizó el cuestionario de afrontamiento del estrés (CAE) y el inventario de síndrome de burnout (MBI). La muestra estuvo conformada por 204 docentes de 7 instituciones educativas, cuyas edades oscilaron entre 20 y 55 años. En los resultados, se encontró que existe asociación entre la estrategia de afrontamiento reevaluación positiva y el síndrome de burnout.

Romaní (2018) tuvo como objetivo determinar la asociación entre la personalidad y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos. El diseño fue no experimental descriptivo correlacional de corte transversal con una muestra de 182 docentes. Se utilizó el Inventario de personalidad – Eysenck forma B para adultos (EPI) y la escala de satisfacción laboral, ambas fueron sometidas por una prueba piloto para conocer su validación y confiabilidad. Por último, se concluyó que existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

Córdova (2013) realizó una investigación para determinar la percepción que los docentes tienen sobre sí mismos para analizar su auto persona y las repercusiones de su desempeño. El diseño del estudio fue transversal, descriptivo, correlacional y estuvo conformada por 5678 docentes del distrito de San Juan de Lurigancho. Se contó con una muestra al azar de 372 docentes de todos los niveles en 38 instituciones educativas. Se utilizaron cuestionario percepción de sí mismo docente (PSMD), el cuestionario compromiso del docente (CCD) y el inventario de personalidad (NEO-FFI). Al trabajar con las variables de autoconcepto, personalidad, compromiso del docente y las variables sociodemográficas, se concluyó que el lugar de nacimiento de los participantes influye en el desarrollo de su personalidad y en el compromiso que tenga con su trabajo; además, que los docentes con edades entre 35 y 50 años presentan más compromiso con su labor docente.

Benites (2013) buscó conocer la asociación entre los factores de personalidad y las dimensiones del burnout. Su investigación tuvo un diseño no experimental de alcance correlacional y corte transversal con una muestra de 55 enfermeras del hospital militar. Se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI) y el NEO-FFI. Los resultados mostraron que el 34.5% de las enfermeras padecen de burnout y que tuvieron un alto puntaje en el factor neuroticismo, lo que nos lleva a concluir que este grupo podría experimentar emociones negativas y presentar mayor riesgo a padecer el burnout de quienes presentan baja puntuación en este factor.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Personalidad

2.2.1.1. Definición

A lo largo de la historia, la personalidad ha sido importante por el interés de responder cómo, por qué y para qué un individuo se comporta de diferentes formas de acuerdo a diversos factores o situaciones (Montaño *et al.*, 2009). Gordon Allport (1936), citado por Baños y Uscamayta (2018), la define como una organización que está en constante cambio y se compone de mente y cuerpo y que funciona como una unidad dentro del individuo. Por su parte, Raymond Cattell (1979), citado por Paredes (2020),

mencionó que nos ayuda a predecir lo que la otra persona pueda realizar en un determinado contexto.

Asimismo, Hans Eysenck (1973), citado por Vázquez (2010), describe la personalidad como la suma de patrones de conductas de un organismo que son determinados por la herencia y el ambiente. Esta se origina y desarrolla por medio de los factores cognitivos, conativos, afectivos y somáticos. Al respecto, Costa y McCrae (1992) mencionan que su estructura se encuentra en constante cambio; es decir, varían los sistemas de organización psicofísica, la forma de pensar y comportarse, las influencias externas, la biografía objetiva, el autoconcepto. Así, la definen como una tendencia oculta de la persona que deduce su forma de pensar, actuar y sentir que se irá desarrollando desde los primeros años de la vida del ser humano hasta su edad adulta donde una persona ya cuenta con su personalidad formada y estable. Además, consideran el enfoque léxico-factorial que sirve como modelo para describir la personalidad.

2.2.1.2. Orígenes de los cinco factores de la personalidad

El modelo de los cinco factores de la personalidad nació de los estudios sobre la teoría de los rasgos de personalidad. Su importancia estuvo latente durante los años 60 y 70, hasta inicios de los 80 (Da Silva, 2012).

La teoría de los rasgos estudiada por Allport inició desde 1936 cuando identificó 18 000 palabras vinculadas a la personalidad que luego fueron reducidas a 1400. De ellas se categorizó (perspectiva léxica) los tres primeros rasgos de personalidad: cardinales (los más influyentes, aquello que domina todo nuestro comportamiento), centrales (agresividad, autocompasión y cinismo) y secundarios (los menos influyentes, se manifiestan con menor consistencia) (Baños y Uscamayta, 2018). Al emplear el análisis factorial, se permitió reducir los rasgos dando lugar a la teoría factorialista de Eysenck y su modelo PEN (psicoticismo, extraversión y neuroticismo) y de Raymond Cattell con 16 factores de personalidad que continuó con la perspectiva léxica de Allport. Así, nace el modelo de los cinco factores de la personalidad (De Lama, 2018).

2.2.1.3. Teoría de los rasgos

La teoría de los rasgos tiene como base dos líneas de investigación: la hipótesis léxica y el análisis factorial. La primera considera el lenguaje como fuente para definir la personalidad. Sánchez (1992), citado por Cáceres (2017), menciona que la hipótesis léxica ha pasado por tres etapas. La primera comenzó con Sir Francis Galton quien recurrió al diccionario para obtener diferencias individuales, pero sus estudios no tuvieron acogida. La segunda etapa cuenta con los trabajos de Gordon Allport quien escogió 18 000 adjetivos del diccionario y los agrupó por categorías para reducirlo en 4500 palabras.

En esta etapa, se observan los trabajos de Raymond Cattell que quitó y añadió elementos a la lista preparada por Allport para elaborar un grupo de escalas bipolares que originan los 16 factores de personalidad. Finalmente, Warren Norman trabajó en la tercera etapa y toma como base los estudios de Allport, la cual basó su trabajo en rasgos estables para elaborar la taxonomía que utilizó criterios de inclusión y exclusión. Por otro lado, el análisis factorial establece los factores de personalidad por medio de análisis de datos tomados del lenguaje. En la década de los 70, diversas investigaciones pusieron en evidencia que el análisis factorial arrojaba cinco factores que se resumen por sus dimensiones y que podrían formar la estructura de la personalidad de modo universal (Sánchez, 1992, citado por Cáceres, 2017).

2.2.1.4. Modelo de los cinco factores de personalidad

El modelo de los cinco grandes plantea que los rasgos de personalidad pueden ser abordados por dimensiones; es decir, es una clasificación de rasgos constituida a partir del lenguaje. Por otro lado, se identifican los rasgos como disposiciones biológicas y estables que siguen modelos de desarrollo, independientes de las influencias ambientales, la cultura y el lenguaje (Cáceres, 2017). El modelo dimensional de los cinco factores propuesto por Costa y McCrae (1992) sostiene que existen cinco factores de personalidad: neuroticismo, extraversión, apertura a la experiencia, agradabilidad y conciencia que interactúan con factores externos y biológicos para el desarrollo, formación y mantenimiento de las características adaptativas de la persona. Además, permite explicar la personalidad como un sistema integral. A continuación, se desarrollan los cinco factores de la personalidad.

2.2.1.5. Dimensiones de la personalidad

Neuroticismo (N): Tiende a percibir sentimientos negativos como la melancolía, vergüenza, el miedo y la ira. Una puntuación alta evidencia a sujetos propensos a tener ideas poco realistas con poca capacidad para controlar sus impulsos y a una falta de manejo frente al estrés. Mientras que una puntuación baja muestra a sujetos emocionalmente estables, tranquilos, satisfechos consigo mismo, sosegados y relajados, capaces de enfrentarse a estados estresantes sin sentirse aturdidos (Costa y McCrae, 1992).

Extraversión (E): Se refiere a la intensidad con la que interactúa la persona, el nivel de actividad, la necesidad de estímulos y la capacidad de goce. Una puntuación alta describe a sujetos sociales que prefieren estar en grupo y reuniones, y son activos, asertivos, habladores, enérgicos, animosos y optimistas. Mientras que la puntuación baja caracteriza a las personas introvertidas. Estas son reservadas y serias, prefieren estar solos o rodeados con la menor cantidad de gente, independientes y constantes. No se sienten desdichados ni pesimistas por la falta de entusiasmo (Costa y McCrae, 1992).

Apertura a la experiencia (O): Indica la incorporación activa, delicadeza estética, importancia a los sentimientos internos, búsqueda por la diversidad, curiosidad e independencia de juicio. Una puntuación alta muestra a personas abiertas a vivir experiencias nuevas, sean negativas o positivas, son imaginativas y creativas. Por el contrario, la puntuación baja caracteriza a personas prácticas, poco creativas, no tienen problemas en vivir en la rutina, y son convencionales y conservadores (Costa y McCrae, 1992).

Amabilidad (A): Alude a las relaciones interpersonales, desde la compasión hasta la rivalidad de los procesos cognitivos, y son afectivos y conativos. La puntuación alta caracteriza a las personas sensibles, cooperativas; además, evitan conflictos, son amables, complacientes y generosos. Por otro lado, la puntuación baja muestra a personas orgullosas, competitivas, irritables, y son tacaños, críticos, desconfiados y hostiles. Sin embargo, según Homey (1945), citado por Costa y McCrae (1992) ninguno es correcto desde el punto de vista social, ya que un alto puntaje asociaría al individuo con el trastorno de personalidad dependiente y un bajo puntaje a desórdenes narcisistas, antisociales y paranoicos.

Responsabilidad (R): Se dirige a establecer el autocontrol de impulsos, a la planificación, organización y ejecución de las tareas de la persona. La puntuación alta muestra a sujetos con formación sólida que perseveran hasta alcanzar sus objetivos. Mientras que los sujetos con puntuación baja prefieren no hacer planes, no se organizan, son perezosos, impuntuales y poco perseverantes (Costa y McCrae, 1992).

2.2.2. Síndrome de burnout

2.2.2.1. Definición

Freudenberge en 1974 incorporó al mundo laboral el término burnout, pues había sido utilizado anteriormente (Zavala, 2008). Debido a sus estudios empíricos, definió al burnout como un desgaste debido a las exigencias en el entorno laboral que lo lleva como consecuencia a una disminución de energía y sensación de fracaso (Delgado, 2003).

Se considera al burnout como una reacción al estrés laboral crónico cuando las estrategias del control al estrés fallan y se deduce una incapacidad para un adecuado afrontamiento. Además, se muestra como un proceso que ocurre en aquellos profesionales cuyo trabajo son las personas (Moreno *et al.*, 2005).

En opinión de Maslach y Leiter (1997), el burnout es un síndrome de cansancio físico y emocional que genera una autoimagen de fracaso en el individuo, actitudes negativas hacia el trabajo y a la organización. Este se acompaña de una gran pérdida de interés y sentimientos hacia las personas que le rodean. Es decir, no se trata de un estado, sino de un proceso crónico con síntomas que se presentan de forma continua (Delgado, 2003).

El presente estudio partió de la definición de 1981 por Maslach y Jackson. Ellos mencionaron al burnout como un síndrome tridimensional que se caracteriza por el agotamiento emocional, despersonalización y poca realización personal. El primero se refiere al sobreesfuerzo físico y la disminución de los recursos emocionales. El segundo infiere a las actitudes negativas, insensibilidad y respuestas cínicas. Por último, la tercera dimensión, evalúa el propio trabajo de forma negativa. Esta definición surge del trabajo empírico de las autoras (Rubio, 2003).

2.2.2.2. Orígenes del síndrome del burnout

Los estudios sobre el síndrome de burnout inician con las investigaciones de Herbert Freudenberger en 1974 en la atención de la salud, explicando su aparición, síntomas, causas y consecuencias a nivel interpersonal. Sin embargo, fue Graham Greene quien utilizó primero el término burnout en 1960, describiéndolo como un estado de "vaciamiento existencial" (Rubio, 2003).

En 1975, Cristina Maslach comenzó sus estudios con profesionales que ayudaban a personas mediante el uso del término burnout por su aceptación social. Quienes lo padecían, se sentían identificados y no estigmatizados con un diagnóstico psiquiátrico. Dichos estudios pasaron por dos fases importantes: la fase exploratoria y la fase empírica (Maslach *et al.*, 2001). En la primera, se utilizó entrevistas, estudios de caso y la observación, la cual se logró describir las características del síndrome de burnout, en los años 80. En la segunda fase, se estudia al burnout, utilizando encuestas en la población general, lo que permitió reunir las tres dimensiones que definen actualmente al síndrome de burnout (Colino y Pérez, 2015). Además, surge el inventario de burnout, el MBI que analiza las tres dimensiones. En los 90, se incrementó los estudios en esta área con profesionales de la salud, de servicios sociales en la educación y la gestión (Da Silva, 2012). Así mismo, Maslach & Leiter (1997), mencionan que los efectos del burnout perjudican a las personas a nivel Individual, profesional y organizacional (Da Silva, 2012).

De acuerdo a como se desarrolla el síndrome de burnout, existen tres teorías. El primer modelo plantea que el burnout inicia con la despersonalización, lo que provoca la realización personal y culmina con el agotamiento emocional. El segundo modelo sostiene que las tres dimensiones del burnout aparecen de forma simultánea e independiente. Por último, el tercer modelo manifiesta que el agotamiento emocional

surge primero, seguido de la despersonalización y culmina con baja realización personal (Maslach *et al.*, 2001).

2.2.2.3. Modelos explicativos del síndrome del burnout

Existen diversas teorías que tratan de explicar el síndrome de burnout. Sin embargo, se ha venido desarrollando dos perspectivas generales: la perspectiva clínica y la perspectiva psicosocial (Málaga, 2018).

Dentro de la perspectiva clínica, está la posición de Freudenberger donde menciona en 1974 que el síndrome de burnout es consecuencia del trabajo rutinario, a los servicios que presta y a las metas inalcanzables. Mientras que la perspectiva psicosocial de Maslach y Jackson, citados por Rosado (2019), comenzaron a estudiar al burnout como un estado para considerarlo como un proceso que se desarrolla en las personas que tienen trato con otras personas y se caracteriza por dimensiones.

La presente investigación utilizó la clasificación desde la perspectiva psicosocial, la cual está dividida en cuatro grupos: teoría sociocognitiva del yo, teoría del intercambio social y la teoría organizacional (Gil monte y Peiró, 1997).

A. Teoría sociocognitiva del yo (Gil Monte y Peiró, 1997, 1999, 2001)

Se caracteriza por desarrollar la autoeficacia, la autoconfianza, el autoconcepto, entre otros.

a. Modelo de competencia social de Harrison (1983, citado por Gil y Peiró, 1997)

Este autor manifiesta que las personas que trabajan en servicios de ayuda tienen alto grado de motivación para cooperar con los demás con un sentimiento humanitario. Esta motivación, junto con los factores de barrera determinarán la eficacia de la persona; es decir, al inicio, la motivación aumentará la eficacia y la competencia social de los individuos. Por el contrario, los factores de barrera disminuirán estos sentimientos y al ser mantenidos en el tiempo desarrollarán el burnout

b. Modelo de Cherniss (1993), citado por Gil y Peiró (1997)

Cherniss menciona que el logro de una meta aumenta la eficacia de la persona. Por el contrario, si no se lleva a cabo dicha meta, la persona cae en el fracaso psicológico; es decir, disminuye su eficacia percibida y lo lleva al desarrollo del burnout. Por lo tanto, el sujeto que llega al éxito manifiesta satisfacción laboral y compromiso con el trabajo; si llega al fracaso, desarrollará el burnout.

Las personas con altos niveles de autoeficacia percibida suelen vivenciar limitado estrés en momentos amenazantes, más aún, cuando creen que pueden afrontarlas de manera exitosa.

c. Modelo de Pines (1993, citado por Gil y Peiró, 1997)

Sugiere que el burnout surge cuando el sujeto busca un sentido existencial en el trabajo de carácter humanitario y de ayuda, pero se decepciona en el intento. Las personas que tienen una alta expectativa y motivación desarrollan el síndrome de burnout; mientras que el sujeto desmotivado solo mostrará estrés, alineación, depresión o fatiga, pero no burnout. Por lo tanto, este síndrome será un proceso de fracaso donde la adaptación del sujeto quedará disminuida de forma severa.

d. Modelo de autocontrol de Thompson *et al.* (1993), citado por Gil y Peiró (1997)

El origen del síndrome está relacionado con el nivel de seguridad y confianza de sí mismo y las posibilidades de aceptación, además de las diferencias que puede haber entre las exigencias de tareas y los recursos de la persona. El sujeto autorregula sus niveles de estrés gracias a su autoconfianza frente a un objetivo. Cuando este último

se ve alterado, la persona puede resolver sus conflictos retirándose de manera mental (agotamiento emocional) o conductual (despersonalización).

B. Teoría del intercambio social (Gil y Peiró, 1999)

Estos modelos consideran que el burnout tiene su origen en las percepciones sobre la falta de provecho que desarrollan los individuos como resultado del proceso de comparación social cuando se relacionan con las demás personas.

a. Modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli (1993), citado por Gil y Peiró (1997)

Se plantea dos tipos de etiología del burnout: el primero referido a la interacción social; y, el otro, a los procesos de afectación y comparación social con los colegas de trabajo.

Para los autores la fuente de estrés se encuentra relacionado al proceso de intercambio social son la inseguridad, la desigualdad y la falta de control. Mientras que los mecanismos y procesos de afiliación social y comparación social con los compañeros de trabajo no son buscados ante momentos de estrés por miedo a ser etiquetados como incompetentes.

b. Modelo de Hobfoll y Fredy (1993), citado por Gil y Peiró (1997)

La motivación del trabajador puede verse amenazado por el estrés, lo que originaría el burnout. Según esta teoría, para disminuir los niveles de burnout, se debe generar recursos a los empleados; es decir, aumentar las condiciones de valor y desempeño cotidiano). Si los pierde, lo desarrollará. Así mismo, se debe intentar modificar las cogniciones y percepciones para reducir los niveles de estrés deducido y, por ende, el burnout; es decir, que los trabajadores se esfuercen por aumentar o mantener sus recursos para no padecer el burnout.

C. Teoría organizacional (Gil Monte y Peiró, 1999)

Estos modelos enfatizan la importancia de factores estresores dentro de una organización y las estrategias de afrontamiento de las personas al enfrentarse al burnout.

a. Modelo de Golembiewski *et al.* (1983), citado por Gil y Peiró (1997)

El burnout se forma progresivamente y por medio de fases. Primero, aparece la despersonalización, luego una realización personal disminuida y, al final, un alto nivel de agotamiento emocional. Es decir, primero se desencadena el estrés debido a una sobrecarga laboral, la cual provocará una pérdida de autonomía y de control que generará al mismo tiempo, fatiga e irritabilidad. Luego, el sujeto comenzará a desarrollar estrategias para afrontar la situación amenazante, la cual podrá ser constructiva o no. Todo esto desembocará al agotamiento emocional.

b. Modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993, citado por Gil y Peiró, 1997)

Desde este enfoque, el burnout es un acontecimiento de los trabajos que hacen servicios humanitarios donde el agotamiento emocional se convierte en la base del síndrome. A partir de ello, la despersonalización trabajará como estrategia de afrontamiento, y la baja realización personal será el resultado de la evaluación cognitiva hacia el estrés que enfrentará el sujeto.

c. Modelo de Winnubst (1993), citado por Gil y Peiró (1997)

Existen relaciones conectadas entre el estrés, la tensión y el apoyo social en la cultura de cada organización. El origen del burnout está influenciado por la estructura, el clima

y la cultura organizacional. Mientras que el soporte social en el trabajo como variables que anteceden al síndrome será regido por los criterios éticos de cada organización. Así, el burnout se entiende no solo como un sentimiento de agotamiento físico, mental, también emocional causado por el estrés crónico laboral que afecta a diversos profesionales.

D. Modelo etiológico basado en la teoría estructural

Este modelo abarca variables personales, interpersonales y organizacionales que explican el origen del burnout. Se define como una respuesta al estrés laboral que surge cuando el afrontamiento no es eficaz para afrontar el estrés laboral.

a. Modelo de Gil Monte y Peiró (1997)

El burnout es una respuesta al estrés inferido que surge de forma progresiva cuando se pierde el compromiso, la autonomía y el control debido a una sobrecarga laboral. Luego, se genera la despersonalización cuando el sujeto utiliza estrategias para alejarse o mantenerse distante a la situación estresante. Seguido de ello, la persona experimentará una baja realización personal hasta llegar al agotamiento emocional.

2.2.2.4. Dimensiones del síndrome del burnout

Agotamiento emocional: Los sujetos sienten no poder continuar de forma afectiva. Comienzan a experimentar fatiga, pérdida de energía sucesiva y recursos personales, emocionales, a causa de la constante interacción que tiene con personas a las que atiende como parte de su trabajo (Seisdedos, 1997).

Despersonalización: Es la forma en cómo el sujeto utiliza su afrontamiento para protegerse de la desilusión y del agotamiento. Además, se refiere al desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que interactúa en el trabajo, siendo estas tratadas de forma deshumanizadas debido a la poca sensibilidad (Seisdedos, 1997).

Realización personal: Respuesta negativa de sí mismo y el trabajo. Los profesionales se autoevalúan de forma negativa, mostrándose insatisfecho consigo mismos y con sus resultados laborales, lo cual afecta su capacidad para relacionarse con las personas que atiende en el trabajo (Seisdedos 1997).

2.2.3. La docencia en tiempos de pandemia

Frente a la crisis mundial debido a la pandemia del COVID-19, en marzo del 2020 se declara el estado de emergencia a nivel nacional. Esto llevó a 33 millones de peruanos a un cambio drástico de su vida cotidiana (Velázquez *et al.*, 2020). El Minedu autorizó el retorno a las clases por medio del aprendizaje *on line*; los docentes retomaron sus actividades de enseñanza desde sus hogares. Así mismo, los alumnos comenzaron a recibir sus clases de la misma modalidad remota, a distancia. Desde este aspecto, surgieron interrogantes sobre la preparación y el conocimiento de los docentes en el uso de herramientas digitales (Armando, 2020).

El impacto de la pandemia ha cambiado la dinámica estudiantil y de la familia en general. Aquellos que aportan en el hogar no solo son trabajadores, algunos son también estudiantes y padres de familia que acompañan a sus hijos diariamente. Todo requiere de una planificación rigurosa para enfrentar la situación actual (Gazzo, 2020). Los roles de los docentes tuvieron que ser modificados. Esto implicó estar formados y actualizados debido a los constantes cambios como pasar de una educación presencial a una educación a distancia, de manera virtual, con clases sincrónicas en vivo y asincrónicas desde el hogar. Eso originó una serie de distracciones tanto para

los estudiantes como para el docente. Por ello, es necesario tener herramientas y habilidades para contrarrestar la situación de la docencia desde el hogar (García, 2020).

En esta nueva modalidad, los docentes han tenido que demostrar fortaleza, tolerancia, capacidad de adaptación y control emocional. Tuvieron que buscar nuevas formas para enseñar, buscar soluciones frente a alguna dificultad como planificar sus sesiones, formarse no solo de maestro sino también de consejero o guía para sus alumnos, mostrar sus limitaciones frente a las plataformas virtuales y/o atender consultas de los padres de familia fuera de su horario habitual. Todo esto genera un desgaste emocional y cognitivo que los lleva a un bajo desempeño, insatisfacción y realización personal, la cual influye directamente en la calidad de enseñanza - aprendizaje de los alumnos (Rojas, 2021). Todas estas exigencias se están evidenciando en la actualidad (Ramos *et al.*, 2020).

CAPÍTULO III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación

La investigación fue de alcance correlacional según la definición de Hernández *et al.*, (2014), pues la finalidad del estudio es establecer y analizar la relación de dos o más variables; es decir, busca delimitar la asociación entre la personalidad y el síndrome de burnout en docentes.

Asimismo, se utilizó el diseño no experimental de corte transversal, ya que las muestras ni las variables de estudio fueron manipuladas. Además, la recolección de datos e información se dio en un solo momento y en un tiempo único (Hernández *et al.*, 2014).

3.2. Población y muestra

La población estuvo conformada por 137 docentes contratados y nombrados que pertenecen a algunas instituciones educativas de Lima Metropolitana con edades entre 20 y 60 años. 61 participantes fueron mujeres y 76 varones de los distritos de Comas, Carabaylo, San Juan de Lurigancho, Villa María del Triunfo y San Luis. Esta población será evaluada a través de un censo. Por ende, no se consideró la muestra ni el muestreo.

3.2.1. Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

- Ser docente de una institución educativa que pertenezca a Lima Metropolitana.
- Docentes que deseen ser parte de la investigación (consentimiento informado).
- Mayores de 20 años.

Exclusión:

- Docentes que no deseen participar.
- Docentes que no completen los instrumentos de manera correcta.

3.3. Variables

3.3.1. Definición conceptual y operacionalización de variables

Personalidad:

Definición conceptual

Se refiere a los estilos personales, afectivos, interpersonales, experienciales y motivacionales que determinan que la persona sea única (Arias y Jiménez, 2013).

Allport (1968), citado por Medina y Ponce (2021), definió a la personalidad como una “organización dinámica en el interior de las personas de los sistemas psicofísicos que establece la forma de actuar y pensar de cada persona”. Se considera una organización dinámica porque debe de contar con una unidad, entre otros procesos que expliquen el perfeccionamiento y la organización de la personalidad. Además, es sistema debido a las interacciones entre aspectos y psicofísico porque no solo interviene la mente si no también el cuerpo; es decir, la personalidad requiere de cuerpo y mente para funcionar.

Definición operacional

Variable de naturaleza cualitativa, politómica, ordinal, compuesta por cinco dimensiones: neuroticismo, extraversión, agradabilidad, apertura al cambio y responsabilidad. Se mide por medio del inventario de personalidad NEO FFI (versión abreviada del NEO-PIR) creado por Costa y McRae. Esta escala es de tipo Likert y se califica con los siguientes niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto (anexo A).

Síndrome de burnout:

Definición conceptual

Se considera la respuesta al estrés laboral crónico, debido a que la persona no se siente con la capacidad para elaborar su trabajo ni para interactuar con las personas a las que atiende por sentirse agotado a nivel físico, mental y emocional. Además, desarrolla sentimientos negativos con actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinadas al trabajo (Gil, 2003).

Se entiende como un proceso que se desarrolla de forma dinámica y secuencial no solo en aquellos profesionales que prestan servicio a otras personas, también en personas con actividades parentales o en relaciones maritales. Es decir, que se presenta como el resultado a un estrés crónico (López *et al.*, 2014).

Definición operacional

La variable es de naturaleza cualitativa, politómica, ordinal, compuesta por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, la cual se mide por medio del inventario del síndrome de burnout de Maslach y Jackson (MBI). Esta escala es de tipo Likert y se califica con los siguientes niveles: bajo, medio y alto (anexo B).

Variables secundarias

Las variables sociodemográficas fueron obtenidas por un cuestionario de datos sociodemográficas que estuvo conformada por las siguientes preguntas: sexo, cualitativa dicotómica nominal (femenino, masculino); edad, cuantitativa discreta de razón; estado civil, cualitativa politómica nominal (soltero, casado, divorciado o viudo); número de hijos, cuantitativa discreta intervalo; situación laboral, cualitativa politómica (nombrado o contratado); grado de instrucción, cualitativa politómica ordinal (posgrado, licenciatura o técnico); nivel educativo que enseña, cualitativa politómica ordinal (inicial, primaria o secundaria); tiempo de servicio, cuantitativa discreta de razón; número de alumnos a su cargo, cuantitativa discreta de razón; dificultades en las clases virtuales, cualitativa politómica nominal; medios para comunicarse, cualitativa politómica nominal; contagio por COVID-19, cualitativa dicotómica nominal;

familiares con COVID-19, cualitativa dicotómica nominal; contagio por COVID-19, cualitativa dicotómica nominal (anexo C).

3.4. Plan de recolección de datos e instrumentos

3.4.1. Plan de recolección de datos

- Se presentó una solicitud a los directores de la I.E.P. Saco Oliveros, I.E.P. Pamer, I.E.P. La anunciación, I.E.P. Apóstol San Pedro, I.E.P. Technology School, I.E. Santísima Virgen de Fátima N.º 6011 y a la I.E. EE. UU., por medio de un correo electrónico donde se les brindó información general de la investigación para obtener la autorización de evaluar a sus docentes.
- Mediante la autorización, se procedió con el envío el consentimiento informado y el formulario digital que contiene la ficha sociodemográfica y los instrumentos a cada director.
- Finalmente, cuando se obtuvieron los resultados se elaboró la base de datos en el programa Excel para colocarlo al programa estadístico Stata.

3.4.2. Instrumentos

Inventario de personalidad NEO-FFI

a. Ficha técnica

Nombre	:	Inventario de personalidad NEO-FFI
Autor	:	Paul T. Costa Jr. y Robert R. McCrae (1989)
Propósito	:	Evalúa las dimensiones de la personalidad: neuroticismo, extraversión, apertura, amabilidad y responsabilidad.
Adaptación	:	Martínez y Cassaretto (2011)
Administración	:	Individual o colectiva
Duración	:	15 - 20 minutos
Nivel de aplicación	:	Mayores de 17 años sin trastornos patológicos y adultos.

Descripción

Está compuesto por 60 reactivos estructurada por cinco factores importantes de la personalidad: Neuroticismo (N), equivale a la inestabilidad emocional y la experiencia de estados emocionales negativos; extraversión (E), manifiesta la asertividad y el dinamismo; apertura al cambio (O), se refiere a los valores e ideas, y la amplitud de intereses, agradabilidad (A) capacidad de ser confiado, compasivo, sensible con los demás y responsabilidad (R), se direcciona al deber, a la organización, orden y eficacia (Costa y McCrae 2002).

Las respuestas están en una escala tipo likert de cinco puntos: en total desacuerdo, en desacuerdo, neutral, de acuerdo y totalmente de acuerdo. Sus puntuaciones: muy alto (N 21 - 48) (E 38 - 48) (O 35 - 48) (A 38 - 48) (R 41 - 48); alto (N 16 - 20) (E 34 - 37) (O 31 - 34) (A 34 - 37) (R 37 - 40); medio (N 15) (E 33) (O 30); bajo (N 12 - 14) (E 30 - 32) (O 26 - 29) (A 31 - 33) (R 34 - 36); muy bajo (N 0 - 11) (E 0 - 29) (O 0 - 25) (A 0 - 30) (R 0 - 33) (Obando, 2019).

Validez y confiabilidad

En el Perú, Martínez y Cassaretto (2011) validaron el instrumento en dos estudios con población universitaria. En el primer estudio, participaron 517 estudiantes donde se aplicó el NEO FFI original para evidenciar un coeficiente Alpha adecuado en todas las escalas. Sin embargo, se encontró cinco reactivos con coeficiente inferior al 0.20, cuatro de apertura al cambio y uno de agradabilidad.

En el segundo estudio, participaron 204 estudiantes para analizar los reactivos que presentaron dificultad en el estudio uno. Aquí reemplazaron cinco reactivos y neutralizaron tres reactivos. Los cambios establecen a que la confiabilidad de las escalas se encuentre por encima de 0.70. La validez obtuvo un porcentaje de varianza total de 38.29% (Martínez y Cassaretto, 2011).

Así mismo, diversos estudios en el Perú han demostrado la validez y confiabilidad del instrumento (Benites, 2013; Cáceres, 2016; Baños y Uscamayta, 2018; Obando, 2019; Damián, 2020).

Inventario burnout de Maslach (MBI)

a. Ficha técnica

Nombre	:	Inventario burnout de Maslach (MBI)
Autor	:	C. Maslach y S.E. Jackson 1981
Propósito	:	Evalúa las tres dimensiones del síndrome de burnout
Adaptación	:	N. Seisdedos, TEA Ediciones, S.A. (1997).
Administración	:	Individual o colectiva
Duración	:	10 - 15 minutos
Nivel de aplicación	:	Jóvenes y adultos

b. Descripción

Compuesto por 22 ítems distribuidos en tres dimensiones: agotamiento emocional (AE), comprende nueve ítems que explica los sentimientos de una persona emocionalmente cansada por su trabajo; despersonalización (DP) con 5 ítems que detalla la respuesta impersonal e indiferente hacia el trabajo; y realización personal (RP), escala que contiene ocho elementos que puntualizan sentimientos de capacidad y éxito en el trabajo propio con personas.

Las respuestas están en una escala tipo likert de 7 puntos con un valor de 0 a 6, donde: 0= nunca, 1= alguna vez al año o menos, 2= una vez al mes o menos, 3= algunas veces al mes, 4= una vez por semana, 5= algunas veces por semana y 6= todos los días.

Sus puntuaciones: bajo (AE > 18) (DP > 10) (RP > 16), medio (AE entre 19 - 36) (DP entre 11- 20) (RP entre 17 - 32), alto (AE entre 37 - 34) (DP entre 21- 30) (RP entre 33 - 48).

c. Confiabilidad y validez

La versión adaptada al castellano (Seisdedos, 1997) obtuvo una confiabilidad por consistencia interna, reportando alfas de Cronbach en una muestra de 1316 casos. Al respecto, se obtuvo lo siguiente: 0.90 para la dimensión de cansancio emocional, 0.79 para la despersonalización y 0.71 para la realización personal. Para demostrar la estabilidad del constructo en el tiempo, se empleó el test-retest en dos ocasiones: primero con un intervalo de 2 a 4 semanas y una muestra de 53 graduados universitarios. Sus índices de fiabilidad fueron 0.82 para la dimensión de cansancio emocional; 0.60 para la despersonalización y 0.80 para la realización personal. En el segundo, el intervalo fue de un año con una muestra de 248 docentes donde se hallaron índices de 0.60 para la dimensión de cansancio emocional, 0.54 para la despersonalización, y 0.57 para la realización personal.

En el Perú, la adaptación del MBI fue realizada por Llaja y colaboradores (2007), citado por Benites (2013), del cual obtuvieron alfas de 0.80 (CE), 0.56 (D) y 0.72 (RP). La validez del instrumento se obtuvo a través del análisis factorial con un porcentaje total de varianza de 41% donde el cansancio emocional posee una mayor varianza (20%). Así mismo, el MBI se ha utilizado en muchas investigaciones que mostraron también su confiabilidad en diversas muestras y contextos (Salas, 2010; Delgado, 2003; Farfán, 2009; Quispe, 2020; Cordero y Vargas, 2019; Álvarez, 2018).

3.5. Plan de análisis e interpretación de la información

Se usó el programa Stata versión 14 para el análisis estadístico, mientras que, para el análisis descriptivo, se utilizó la frecuencia (n) y porcentajes (%). Para las variables categóricas, se usó la media aritmética y para la variable numérica edad, la desviación estándar. Por otro lado, para el análisis inferencial, se utilizó la prueba de chi-cuadrado con el fin de determinar la asociación de las variables principales. Mientras que, para la variable edad, se realizó el análisis de normalidad por medio de la prueba de Kolmogorov Smirnov que dio como resultado utilizar la prueba de ANOVA. Así mismo, se consideró un nivel de significancia menor o igual a 0.05.

3.6. Ventajas y limitaciones

Ventajas:

- Elegir instrumentos estandarizados y validados a la realidad peruana.
- Evaluar a los participantes por medio de un censo, puesto que los resultados se podrán inferir a toda la población, incluso a poblaciones similares.

Limitaciones:

- El estudio al ser correlacional solo buscará la asociación entre las variables mencionadas y los resultados no serán de carácter causal. Por eso, no habrá una deducción de causa-efecto.
- Así mismo, al ser un diseño no experimental de corte transversal, no tendrá ningún tipo de manipulación, implementación o aplicación de programas. Por ello, las evaluaciones serán elaboradas en un único momento.
- Al utilizar el instrumento de autoreporte, se puede generar una posible deseabilidad social en las respuestas afectando la calidad de la información. Por tal motivo, el instrumento será controlado por medio de un diseño estructural, la indicación adecuada a las instrucciones y la indicación anónima de cada prueba.

3.7. Aspectos éticos

1. Respeto de la confidencialidad y política de protección de datos

- Toda aplicación de los instrumentos fue de forma anónima por medio del formulario de Google. Solo la investigadora tuvo acceso a ello.
- Se detalló el objetivo del estudio y el uso que se daría a la información por medio del consentimiento informado que fue enviado por correo a los directores de cada institución educativa.
- Los datos sociodemográficos de los participantes solo son visibles por dos personas que son la investigadora (Jacksy Cori, Chanzapa López) y la asesora (Lic. Claudia Rebeca, Cahui Ramírez).
- Toda la adquisición de la información fue archivada a la computadora de la investigadora, utilizando una contraseña personal.

2. Respeto de la privacidad

- Respeto al derecho de las personas que participaron en la investigación, a elegir su tiempo, el momento y la información que compartió con los investigadores.
- Respeto al derecho de las personas que participaron en la investigación y a no brindar información que no desearon mencionar.

3. No discriminación y libre participación

- No existió discriminación entre los participantes, referente a sexo, grupo étnico o por condición social, además de estar todo conforme a los criterios de exclusión e inclusión del estudio.
- No existieron formas de inducción coercitiva de participación al estudio.

4. Consentimiento informado a la participación a la investigación

- Se brindó información a los participantes sobre el objetivo y las características de la investigación (anexo D).
- Se les informó que podían abandonar el estudio sin tener alguna consecuencia derivadas de esta decisión.

5. Respeto por la calidad de la investigación, autoría y uso de los resultados

- Fomentar el valor científico del estudio representado por la importancia empírica y social de la investigación.
- Buscar la autenticidad científica de la investigación representado por la producción de un marco teórico teniendo como base acreditación científica válida y actualizada, el uso coherente del método científico con el problema planteado, la selección de la muestra, la codificación y análisis de los datos que garantiza la calidad de la investigación y una interpretación crítica de los mismos, además del uso de un lenguaje correcto en la comunicación de los resultados de la investigación.
- Disponibilidad a la autoridad competente de la base de datos elaborada para la revisión del proceso de recolección de información.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo:

La población estuvo compuesta por 137 docentes pertenecientes a 7 instituciones educativas de Lima Metropolitana de nivel inicial, primario y secundario. En la tabla 1, se observa que la edad promedio de los profesores fue de 42.3 años, predominando el

sexo masculino con 55.5%, estado civil casado con 45.2% y la cantidad de hijos entre 1 y 2 con 52.5%. La mayoría de los docentes eran nombrados (50.4%), licenciados (57%), enseñaban al nivel secundario (50.4%), el tiempo de servicio era de 7 años a más con 73%, tienen 27 a más alumnos a su cargo (37.2%). El 59.1% no presentó dificultades en el desarrollo de clases y el 75.2% utiliza el WhatsApp para comunicarse con los alumnos y padres de familia. Además, ninguno tuvo un familiar con COVID-19, el 77.4% no se contagió y el 55.5% no tuvo un familiar fallecido por dicho contagio.

Tabla 1

Descripción de las variables sociodemográficas

	n	±	%
Edad (media ± DS)	42.3		9.6
Sexo			
Femenino	61		44.5
Masculino	76		55.5
Estado civil			
Soltero	40		29.2
Casado	62		45.2
Divorciado	13		9.5
Viudo	22		16.1
Número de hijos			
Ninguno	38		27.8
1 – 2	72		52.5
Más	27		19.7
Situación laboral			
Nombrado	69		50.4
Contratado	68		49.6
Grado de instrucción			
Posgrado	23		16.8
Licenciado	78		57.0
Técnico	36		26.2
Nivel educativo			
Secundario	69		50.4
Primario	51		37.2
Inicial	17		12.4
Tiempo de servicio			
6 meses a 1 año	4		2.9
1 año a 3 años	13		9.5
4 años a 6 años	20		14.6
7 años a más	100		73.0
Alumnos a cargo			
5 – 15	16		11.7
16 – 26	19		13.9
27 – 37	51		37.2
38 a más	51		37.2
Dificultad para el desarrollo de clases			
Conexión	22		16.0
Alumnos sin internet	34		25.0
Ninguno	81		59.1
Medios para comunicarse			
Correo	3		2.2
Llamadas telefónicas	29		21.2
Mensaje de texto	2		1.4
WhatsApp	103		75.2
Contagio por COVID-19			
No	106		77.4
Ya superé el COVID-19	31		22.6
Familiar fallecido por COVID-19			
Sí	61		44.5

No	76	55.5
----	----	------

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2, se mostró que los docentes tuvieron un nivel medio de síndrome de burnout (59.9%). Respecto a sus dimensiones, se obtuvo un nivel bajo en agotamiento emocional (48.9%) y despersonalización (85.4%). Mientras que en la realización personal tuvieron un nivel alto con 82.5%. Por otro lado, en personalidad, sus dimensiones mostraron un nivel muy alto en neuroticismo (97.8%), extraversión (56.2%), apertura al cambio (57.6%) y responsabilidad (51.1%), pero bajo en agradabilidad (29.2%).

Tabla 2
Descripción de las variables principales

	n	%
Síndrome de burnout		
Bajo	5	3.6
Medio	82	59.9
Alto	50	36.5
Agotamiento emocional		
Bajo	67	48.9
Medio	41	29.9
Alto	29	21.2
Despersonalización		
Bajo	117	85.4
Medio	18	13.1
Alto	2	1.5
Realización personal		
Bajo	4	2.9
Medio	20	14.6
Alto	113	82.5
Personalidad		
Neuroticismo		
Alto	3	2.2
Muy alto	134	97.8
Extraversión		
Muy bajo	7	5.1
Bajo	7	5.1
Medio	3	2.2
Alto	43	31.4
Muy alto	77	56.2
Apertura al cambio		
Muy bajo	8	5.8
Bajo	15	11.0
Medio	5	3.6
Alto	30	22.0
Muy alto	79	57.6
Agradabilidad		
Muy bajo	40	29.2
Bajo	29	21.2
Alto	35	25.5
Muy alto	33	24.1
Responsabilidad		
Muy bajo	10	7.3
Bajo	15	11.0
Alto	45	30.6
Muy alto	70	51.1

Fuente: Elaboración propia

4.2 Análisis inferencial

En la tabla 3, se encontró una relación entre el síndrome de burnout y neuroticismo ($p= 0.02$); es decir, el 60% de los docentes que reportó un nivel muy alto de neuroticismo presentó un nivel medio de síndrome de burnout. Mientras que, en las demás dimensiones de personalidad y variables sociodemográficas, no se encontraron relación de significancia con el síndrome de burnout.

Tabla 3

Relación entre el síndrome de burnout, personalidad y datos sociodemográficos

	Síndrome de burnout						p - valor
	Bajo		Medio		Alto		
	n	%	N	%	n	%	
Personalidad							
Neuroticismo							0.021
Alto	1	(33.3)	1	(33.3)	1	(33.3)	
Muy alto	4	(2.9)	81	(60.4)	49	(36.5)	
Extraversión							0.505
Muy bajo	1	(14.2)	3	(42.8)	3	(42.8)	
Bajo	1	(14.2)	4	(57.1)	2	(28.5)	
Medio	--	--	2	(66.6)	1	(33.3)	
Alto	2	(4.6)	28	(65.1)	13	(30.2)	
Muy alto	1	(1.3)	45	(58.4)	31	(40.2)	
Apertura al cambio							0.365
Muy bajo	1	(12.5)	5	(62.5)	2	(25.0)	
Bajo	--	--	9	(60.0)	6	(40.0)	
Medio	1	(20.0)	2	(40.0)	2	(40.0)	
Alto	2	(6.6)	18	(60.0)	10	(33.3)	
Muy alto	1	(1.2)	48	(60.7)	30	(37.9)	
Agradabilidad							0.436
Muy bajo	1	(2.5)	29	(72.5)	10	(25.0)	
Bajo	--	--	17	(58.6)	12	(41.3)	
Alto	2	(5.7)	18	(51.4)	15	(42.8)	
Muy alto	2	(6.0)	18	(54.5)	13	(39.3)	
Responsabilidad							0.540
Muy bajo	1	(10.0)	7	(70.0)	2	(20.0)	
Bajo	--	--	7	(46.6)	8	(53.3)	
Alto	2	(4.7)	27	(64.2)	13	(30.9)	
Muy alto	2	(2.8)	41	(58.5)	27	(38.5)	
Datos sociodemográficos							
Edad (media ± DE)	42.6 ± 11.8		42.0 ± 9.76		42.7 ± 9.49		0.9103
Sexo							0.438
Femenino	3	(4.9)	39	(63.9)	19	(31.1)	
Masculino	2	(2.6)	43	(56.5)	31	(40.7)	
Estado civil							0.245
Soltero	3	(7.5)	20	(50.0)	17	(42.5)	
Casado	2	(3.2)	36	(58.0)	24	(38.7)	
Divorciado	--	--	8	(61.5)	5	(38.4)	
Viudo	--	--	18	(81.8)	4	(18.1)	
Número de hijos							0.290
Ninguno	1	(2.6)	21	(55.2)	16	(42.1)	
1 – 2	4	(5.5)	47	(65.2)	21	(29.1)	
Más	--	--	14	(51.8)	13	(48.1)	
Situación laboral							0.702
Nombrado	3	(4.3)	39	(56.5)	27	(39.1)	
Contratado	2	(2.9)	43	(63.2)	23	(33.8)	
Grado de instrucción							0.399
Posgrado	2	(8.7)	13	(56.5)	8	(34.7)	

Licenciado	3	(3.8)	49	(62.8)	26	(33.3)	
Técnico	--	--	20	(55.5)	16	(44.4)	
Nivel educativo							0.248
Secundario	--	--	43	(62.3)	26	(37.6)	
Primario	4	(7.8)	29	(56.8)	18	(35.2)	
Inicial	1	(5.8)	10	(58.8)	6	(35.2)	
Tiempo de servicio							0.806
6 meses – 1 año	--	--	2	(50.0)	2	(50.0)	
1 año – 3 años	--	--	10	(76.9)	3	(23.0)	
4 años – 6 años	1	(5.0)	10	(50.0)	9	(45.0)	
7 años a más	4	(4.0)	60	(60.0)	36	(36.0)	
Alumnos a cargo							0.578
5 – 15	1	(6.2)	9	(56.2)	6	(37.5)	
16 – 26	1	(5.2)	13	(68.4)	5	(26.3)	
27 – 37	3	(5.8)	27	(52.9)	21	(41.1)	
38 a más	--	--	33	(64.7)	18	(35.2)	
Dificultad para desarrollar las clases							0.235
Mala conexión	1	(4.5)	9	(40.9)	12	(54.5)	
Alumnos sin internet	2	(5.8)	19	(55.8)	13	(38.2)	
Ninguno	2	(2.4)	54	(66.6)	25	(30.5)	
Medios para comunicarse							0.770
Correo	--	--	2	(66.6)	1	(33.3)	
Llamadas	--	--	19	(65.5)	10	(34.4)	
Mensaje de texto	--	--	2	(100)	--	--	
WhatsApp	5	(4.8)	59	(57.8)	39	(37.8)	
Contagio COVID-19							0.585
Sí	3	(2.8)	63	(59.4)	40	(37.7)	
No	2	(6.4)	19	(61.2)	10	(32.2)	
Ya lo superé							
Familiares fallecidos por COVID-19							0.285
Sí	2	(3.2)	41	(67.2)	18	(29.5)	
No	3	(3.9)	41	(53.9)	32	(36.5)	

Nota. Se consideró un valor de significancia estadística de sig. 0.05.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4, se encontró una asociación entre la dimensión agotamiento emocional y la dimensión agradabilidad ($p= 0.04$), y la variable sociodemográfica edad ($p=0.04$); es decir, el 57% de la población que reportó muy baja agradabilidad tuvo un bajo agotamiento emocional, mientras que el 9% de la variable edad tiene un nivel alto en agotamiento emocional. Por otro lado, en la dimensión despersonalización se halló una relación entre la edad ($p= 0.01$) y la situación laboral ($p=0.00$). Es decir, el 92% de los docentes contratados presenta un nivel bajo en despersonalización y el 6% de la variable edad presenta un nivel medio en despersonalización.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones del síndrome de burnout, personalidad y datos sociodemográficos

	Agotamiento emocional			p valor	Despersonalización			p valor	Realización personal			p valor
	Bajo n %	Medio n %	Alto n %		Bajo n %	Medio n %	Alto n %		Bajo n %	Medio n %	Alto n %	
Agradabilidad				0.041				0.441				0.178
Muy bajo	23 (57.5)	14 (35.0)	3 (7.5)		36 (90.0)	3 (7.5)	1 (2.5)		1 (2.5)	5 (12.5)	34 (85.0)	
Bajo	15 (51.7)	10 (34.4)	4 (13.7)		22 (75.8)	7 (24.1)	--		--	1 (3.4)	28 (96.5)	
Medio	--	--	--		--	--	--		--	--	--	
Alto	13 (37.1)	8 (22.8)	14 (40.0)		30 (85.7)	4 (11.4)	1 (2.8)		2 (5.7)	9 (25.7)	24 (68.5)	
Muy alto	16 (48.4)	9 (27.2)	8 (24.2)		29 (87.8)	4 (12.1)	--		1 (3.0)	5 (15.1)	27 (81.8)	
Variables sociodemográficas												
Edad (media ± DE)	42.8±9.7	39.4±9.5	45.0±9.0	0.047	41.4±9.8	48.1±6.8	38±2.8	0.018	42±4.0	46.3±10.0	41.6±9.6	0.128
Situación laboral				0.185				0.005				0.365
Nombrado	31 (44.9)	19 (27.5)	19 (27.5)		54 (78.2)	15 (21.7)	--		2 (2.9)	13 (18.8)	54 (78.2)	
Contratado	36 (52.9)	22 (32.3)	10 (14.7)		63 (92.6)	3 (4.4)	2 (1.4)		2 (2.9)	7 (10.2)	59 (86.4)	

Nota. Se consideró un valor de significancia estadística de sig. 0.05.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5, se encontró una relación entre la dimensión extraversión y la edad ($p=0.00$), el nivel educativo ($p=0.04$) y los alumnos a cargo ($p=0.01$); es decir, el 7% de la variable edad presentó un nivel muy bajo, el 56% de docentes que enseñan el nivel secundario presentaron un nivel muy alto y el 66% de los maestros que tienen a cargo más de 38 alumnos tienen un nivel muy alto en extraversión.

Tabla 5

Asociación entre las dimensiones neuroticismo, extraversión y datos sociodemográficos

Variables	Neuroticismo		p-valor	Extraversión				p-valor
	Alto n (%)	Muy alto n (%)		Muy bajo n (%)	Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)	
Variables sociodemográficas			0.30					0.00
Edad (media ± DE)	48 ± 7.9	42.1 ± 9.6		47.7 ± 7.2	34.8 ± 9.2	42.6 ± 11.0	39.3 ± 7.9	44.1 ± 10.1
Sexo			0.117					0.80
Femenino	--	3 (3.9)		3 (4.9)	2 (3.2)	2 (3.2)	18 (29.5)	36 (59.0)
Masculino	3 (3.9)	73 (96.0)		4 (5.2)	5 (6.5)	5 (6.5)	25 (32.8)	41 (53.9)
Estado civil			0.774					0.57
Soltero	1 (2.5)	39 (97.5)		2 (5.0)	3 (7.5)	1 (2.5)	13 (32.5)	21 (52.5)
Casado	2 (3.2)	60 (96.7)		2 (3.2)	1 (1.6)	2 (3.2)	19 (30.6)	38 (61.2)
Divorciado	--	13 (100)		2 (15.3)	--	--	4 (30.7)	7 (53.8)
Viudo	--	22 (100)		1 (4.5)	3 (13.6)	--	7 (31.8)	11 (50.0)
Número de hijos			0.534					0.33
Ninguno	--	38 (100)		--	2 (5.2)	1 (2.6)	16 (42.1)	19 (50.0)
1 – 2	2 (2.7)	70 (97.2)		4 (5.5)	3 (4.1)	1 (1.3)	23 (31.9)	41 (56.9)
Más	1 (3.7)	26 (96.3)		3 (11.1)	2 (7.4)	1 (3.7)	4 (14.8)	17 (62.9)
Situación laboral			0.551					0.32
Nombrado	1 (1.4)	68 (98.5)		5 (7.2)	2 (2.9)	2 (2.9)	18 (26.0)	42 (60.8)
Contratado	2 (2.9)	66 (97.0)		2 (2.9)	5 (7.3)	1 (1.4)	25 (36.7)	35 (51.4)
Grado de instrucción			0.313					0.90
Posgrado	--	23 (100)		--	1 (4.3)	1 (4.3)	7 (30.4)	14 (60.8)
Licenciado	3 (3.8)	75 (96.1)		5 (6.4)	5 (6.4)	1 (1.2)	23 (29.4)	44 (56.4)
Técnico	--	36 (100)		2 (5.5)	1 (2.7)	1 (2.7)	13 (36.1)	19 (52.2)
Nivel educativo			0.530					0.04
Secundario	1 (1.4)	68 (98.5)		4 (5.8)	4 (5.8)	--	22 (31.8)	39 (56.5)
Primario	2 (3.9)	49 (96.0)		3 (5.8)	--	3 (5.8)	14 (27.4)	31 (60.7)

Inicial	--	17 (100)		--	3 (17.6)	--	7 (41.1)	7 (41.1)	
Tiempo de servicio			0.769						0.487
6 meses – 1 año	--	4 (100)		--	--	--	2 (50.0)	2 (50.0)	
1 año – 3 años	--	13 (100)		--	1 (6.9)	--	5 (38.4)	7 (53.8)	
4 años – 6 años	--	20 (100)		--	3 (15.0)	1 (5.0)	8 (40.0)	8 (40.0)	
7 años a más	3 (3.0)	97 (97.0)		7 (7.0)	3 (3.0)	2 (2.0)	28 (28.0)	60 (60.0)	
Alumnos a cargo									
5 – 15	--	16 (100)		--	3 (18.7)	--	6 (37.5)	7 (43.7)	
16 – 26	--	19 (100)		--	--	2 (10.5)	9 (47.3)	8 (42.1)	
27 – 37	2 (3.9)	49 (96.0)		4 (7.8)	4 (7.8)	--	15 (29.4)	28 (54.9)	
38 a más	1 (1.9)	50 (98.0)		3 (5.8)	--	1 (1.9)	13 (25.4)	34 (66.6)	
Dificultad para desarrollar las clases									
Mala conexión	1 (4.5)	21 (95.4)		1 (4.5)	1 (4.5)	1 (4.5)	5 (22.7)	14 (63.6)	
Alumnos sin internet	2 (5.8)	32 (94.1)		2 (5.8)	1 (2.9)	1 (2.9)	10 (29.4)	20 (58.8)	
Ninguno	--	81 (100)		4 (4.9)	5 (6.1)	1 (1.2)	28 (34.5)	43 (53.0)	
Medios para comunicarse			0.798						0.925
Correo	--	3 (100)		--	--	--	--	3 (100)	
Llamadas	--	29 (100)		1 (3.4)	1 (3.4)	--	9 (31.0)	18 (62.0)	
Mensaje de texto	--	2 (100)		--	--	--	--	2 (100)	
WhatsApp	3 (2.9)	100 (97.0)		6 (5.8)	6 (5.8)	3 (2.9)	34 (33.0)	54 (52.4)	
Contagio por COVID-19			0.654						0.331
No	2 (1.8)	104 (98.1)		7 (6.6)	4 (3.7)	3 (2.8)	33 (31.1)	59 (55.6)	
Ya lo superé	1 (3.2)	30 (96.7)		--	3 (9.6)	--	10 (32.2)	18 (58.0)	
Familiares fallecidos por COVID-19			0.693						0.103
Sí	1 (1.6)	60 (98.3)		6 (9.8)	1 (1.6)	1 (1.6)	20 (32.7)	33 (54.1)	
No	2 (2.6)	74 (97.3)		1 (1.3)	6 (7.8)	2 (2.6)	23 (30.2)	44 (57.8)	

Nota. Se consideró un valor de significancia estadística de sig. 0.05.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 6, se encontró una relación entre la dimensión apertura al cambio y la edad ($p=0.03$): el 9% de la variable edad de los docentes presentaron un nivel muy alto en apertura al cambio. Por otro lado, la dimensión agradabilidad tiene relación con la variable sociodemográfica para comunicarse ($p=0.05$): el 32% de la población que utiliza el WhatsApp para comunicarse presentó un nivel muy bajo en esta dimensión.

Tabla 6

Asociación entre las dimensiones apertura al cambio, agradabilidad y datos sociodemográficos

Variables	Apertura al cambio					P- valor	Agradabilidad				P- valor
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto		Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto	
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
Variables sociodemográficas											
Edad (media ± DE)	41.7 ± 10.3	35.8 ± 7.4	39.6 ± 9.52	41.4±9.6	44.0±9.6	0.037	41.0±9.89	42.8±8.59	44.1±9.12	41.3±10.8	0.524
Sexo						0.680					0.197
Femenino	4 (6.5)	4 (6.5)	2 (3.2)	14(22.9)	37 (60.6)		16(26.2)	12(19.6)	13(21.3)	20 (32.7)	
Masculino	4 (5.2)	11(14.4)	3 (3.9)	16(21.0)	42 (55.2)		24(31.5)	17(22.3)	22(28.9)	13 (17.1)	
Estado civil						0.412					0.139
Soltero	1 (2.5)	6 (15.0)	2 (5.0)	10(25.0)	21 (52.5)		9 (22.5)	8 (20.0)	11 (27.5)	12 (30.0)	
Casado	4 (6.4)	4 (6.4)	3 (4.8)	10(16.1)	41 (66.1)		14(22.5)	18(29.0)	16 (25.8)	14 (22.5)	
Divorciado	--	1 (7.6)	--	4 (30.7)	8 (61.5)		7 (53.8)	1 (7.6)	4 (30.7)	1 (7.6)	
Viudo	3 (13.6)	4 (18.1)	--	6 (27.2)	9 (40.9)		10(45.4)	2 (9.0)	4 (18.1)	6 (27.2)	
Número de hijos						0.880					0.610
Ninguno	2 (5.2)	5 (13.1)	1 (2.6)	10(26.3)	20 (52.6)		9 (23.6)	8 (21.0)	10 (26.3)	11 (28.9)	
1 – 2	4 (5.5)	6 (8.3)	2 (2.7)	16(22.2)	44 (61.1)		26(36.1)	14(19.4)	16 (22.2)	16 (22.2)	
Más	2 (7.4)	4 (14.8)	2 (7.4)	4(14.8)	15 (55.5)		5 (18.5)	7 (25.9)	9 (33.3)	6 (22.2)	
Situación laboral						0.344					0.726
Nombrado	4 (5.8)	4 (5.8)	2 (2.9)	15(21.7)	44 (63.7)		18(26.0)	17(24.6)	18 (26.0)	16 (23.1)	
Contratado	4 (5.8)	11(16.1)	3 (4.4)	15(22.0)	35 (51.4)		22(32.3)	12(17.6)	17 (25.0)	17 (25.0)	
Grado de instrucción						0.725					0.210
Posgrado	1 (4.3)	--	1 (4.3)	5 (21.7)	16 (69.5)		4 (17.3)	8 (34.7)	6 (26.0)	5 (21.7)	
Licenciado	5 (6.4)	9 (11.5)	3 (3.8)	19(24.3)	42 (53.8)		25(32.0)	15(19.2)	23(29.4)	15 (19.2)	
Técnico	2 (5.5)	6 (16.6)	1 (2.7)	6 (16.6)	21 (58.3)		11(30.5)	6 (16.6)	6 (16.6)	13 (36.1)	
Nivel educativo						0.253					0.154
Secundario	3 (4.3)	7 (10.1)	--	15(21.7)	44 (63.7)		14 (20.2)	17(24.6)	17 (24.6)	21 (30.4)	

Primario	5 (9.8)	5 (9.8)	4 (7.8)	10(19.6)	27 (52.9)	19 (37.2)	10(19.6)	15 (29.4)	7 (13.7)	
Inicial	--	3 (17.6)	1 (5.8)	5 (29.4)	8 (47.0)	7 (41.1)	2 (11.7)	3 (17.6)	5 (29.4)	
Tiempo de servicio						0.128				0.814
6meses – 1 año	--	2 (50.0)	--	--	2 (50.0)	2 (50.0)	--	--	2 (50.0)	
1año – 3 años	2 (15.3)	3 (23.0)	--	3 (23.0)	5 (38.4)	5 (38.4)	2 (15.3)	4 (30.7)	2 (15.3)	
4años – 6 años	--	4 (20.0)	1 (5.0)	5 (25.0)	10 (50.0)	5 (25.0)	4 (20.0)	6 (30.0)	5 (25.0)	
7 años a más	6 (6.0)	6 (6.0)	4 (4.0)	22(22.0)	62 (62.0)	28 (28.0)	23(23.0)	25 (25.0)	24 (24.0)	
Alumnos a cargo						0.477				0.350
5 – 15	--	3 (18.7)	1 (6.2)	5 (31.2)	7 (43.7)	6 (37.5)	2 (12.5)	3 (18.7)	5 (31.2)	
16 – 26	2 (10.5)	2 (10.5)	1 (5.2)	2 (10.5)	12 (63.1)	8 (42.1)	4 (21.0)	3 (15.7)	4 (21.0)	
27 – 37	3 (5.8)	3 (5.8)	2 (3.9)	16(31.3)	27 (52.9)	10 (19.6)	16(31.3)	15 (15.7)	10 (19.6)	
38 a más	3 (5.8)	7 (13.7)	1 (1.9)	7 (13.7)	33 (64.7)	16 (31.3)	7 (13.7)	14 (27.4)	14 (27.4)	
Dificultad para desarrollar las clases						0.577				0.411
Mala conexión	--	2 (9.0)	2 (9.0)	4 (18.1)	14 (63.6)	6 (27.2)	7 (31.8)	7 (31.8)	2 (9.0)	
Alumnos sin internet	3 (8.8)	3 (8.8)	--	6 (17.6)	22 (64.7)	9 (26.4)	5 (14.7)	11 (32.3)	9 (26.4)	
Ninguno	5 (6.1)	10(12.3)	3 (3.7)	20(24.6)	43 (53.0)	25 (30.8)	17(20.9)	17 (20.9)	22 (27.1)	
Medios para comunicarse						0.858				0.05
Correo	--	--	--	1 (33.3)	2 (66.6)	--	--	1 (33.3)	2 (66.6)	
Llamadas	1 (3.4)	3 (10.3)	--	4 (13.7)	21 (72.4)	7 (24.1)	6 (20.6)	4 (13.7)	12 (1.3)	
Mensaje de texto	--	--	--	--	2 (100)	--	--	2 (100)	--	
WhatsApp	7 (6.8)	12(11.6)	5 (3.6)	25(24.2)	54 (52.4)	33 (32.0)	23(22.3)	28 (27.1)	19 (18.4)	
Contagio COVID-19 por						0.878				0.280
Sí	--	--	--	--	--	--	--	--	--	
No	6 (5.6)	11(10.3)	3 (2.8)	24(22.6)	62 (58.4)	28 (26.4)	22(20.7)	31 (29.2)	25 (23.5)	
Ya lo superé	2 (6.4)	4 (12.9)	2 (6.4)	6 (19.3)	17 (54.8)	12 (38.7)	7 (22.5)	4 (12.9)	8 (25.8)	
Familiares fallecidos por COVID-19						0.632				0.683
Sí	4 (6.5)	6 (9.8)	2 (3.2)	17(27.8)	32 (52.4)	21 (34.4)	12(19.6)	14 (22.9)	14 (22.9)	
No	4 (5.2)	9 (11.8)	3 (3.9)	13(17.1)	47 (61.8)	19 (25.0)	17(22.3)	21 (27.6)	19 (25.0)	

Nota. Se consideró un valor de significancia estadística de sig. 0.05

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 7, se encontró relación entre la dimensión responsabilidad con la variable “se encuentra contagiado de COVID-19” ($p=0.03$); es decir, el 52% de maestros que no están contagiados por la Covid-19 tiene un nivel muy alto de responsabilidad.

Tabla 7

Asociación entre la dimensión responsabilidad y datos sociodemográficos

	Responsabilidad				P – valor
	Muy bajo	Bajo	Alto	Muy alto	
Contagio por COVID-19					0.035
No	4 (3.7)	12(11.3)	34(32.0)	56 (52.8)	
Ya lo superé	6 (19.3)	3 (9.6)	8 (25.8)	14 (45.1)	
Familiares fallecidos por COVID-19					0.757
Sí	3 (4.9)	6 (9.8)	20(32.7)	32 (52.4)	
No	7 (9.2)	9 (11.8)	22(28.9)	38 (50.0)	

Nota. Se consideró un valor de significancia estadística de sig. 0.05.

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión

Los resultados mostraron que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el neuroticismo. Además, el agotamiento emocional se relaciona con la dimensión agradabilidad. Por otro lado, la dimensión extraversión se relaciona con las variables nivel educativo y cantidad de alumnos a cargo. Así mismo, la dimensión apertura al cambio tuvo relación con la variable medios para comunicarse, y la dimensión responsabilidad tiene relación con la variable contagio por COVID-19. Por último, la variable sociodemográfica edad se relaciona con las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización, extraversión y apertura al cambio.

Los docentes que reportaron un nivel muy alto de neuroticismo presentaron un nivel medio de burnout. En los estudios de D´Anello (2008) se identificó que el neuroticismo tuvo aspectos relevantes en la predicción del burnout; es decir, que las personas con conductas nerviosas e inestables emocionalmente atribuyen autopercepciones llenas de sentimientos negativos. Los profesores con un alto nivel de neuroticismo son más vulnerables a padecer el síndrome de burnout, suelen percibir situaciones amenazantes y ansiógenas, esto quiere decir que sus conductas de afrontamiento no son eficaces (Martínez, 2010). Así mismo, Da Silva (2012) encontró que el burnout está influenciado por el neuroticismo, esto debido a que las personas con un alto nivel de neuroticismo tienen una valoración equivocada a las situaciones estresantes; es decir, percibe de modo amenazante y desvalora sus recursos de afrontamiento, causando mayor vulnerabilidad al estrés y, al mostrarse de forma crónica a nivel laboral, podría causar el surgimiento del síndrome (Ojeda 2016). Así mismo, Cherniss (1980, citado por Gil y Peiró, 1997) y Maslach (1981) manifiestan que las personas con un alto nivel de neuroticismo estarán más propensos al estrés. Por ende, al no ser afrontado adecuadamente, tendrá mayor probabilidad a desarrollar el burnout (Ojeda, 2016). En consecuencia, traería problemas no solo en las instituciones educativas donde se desempeñan, sino también en el desarrollo de las clases e interacción con sus alumnos, ya que el docente que padece el burnout manifiesta un trato impersonal, cínico y frío hacia sus alumnos y colegas (Valverde, 2021).

Aquellos docentes que reportaron un nivel muy alto de agradabilidad tuvieron un nivel bajo de agotamiento emocional. No se encontraron resultados similares. Esto se explica debido a que las personas agradables reflejan preocupación por la cooperación y la armonía social; es decir, son aquellas que valoran llevarse bien con los demás y por ende en su ambiente de trabajo (McCrae & Costa, 2002, citado por Baños y Uscamayta, 2018). Dichos docentes con nivel alto de agradabilidad son aquellos que reciben acompañamiento por parte del área administrativa de la institución educativa en la cual laboran, especialmente en la capacitación del uso de plataformas digitales y mediante el apoyo psicológico que favorecen su bienestar y su salud mental. Algunos educadores manifiestan emocionalmente difícil la situación laboral dada la incertidumbre del problema y en cómo afrontar estas nuevas metodologías y la sobrecarga laboral (Valverde, 2021). Sin embargo, otros profesores mencionaron que la actual situación de pandemia ha sido favorable, ya que rescatan y valoran el tiempo que pueden compartir con sus familias, la cual produce que no se sobrecarguen emocionalmente con los momentos puedan vivenciar en el trabajo, si no que favorecen a que puedan fortalecer sus lazos familiares y sentirse con mayor seguridad y con un soporte social adecuado (Ramos *et al.*, 2020).

Los maestros que enseñan el nivel secundario y tienen a cargo más de 38 alumnos presentaron un nivel muy alto en extraversión. Los docentes buscan estrategias que los ayuden a llegar a su alumnado; por ende, buscarán estimularlos e interactuar con ellos, incluso cuando estos se encuentran en la edad de la adolescencia, ya que deberán utilizar una actitud positiva para la conformación del grupo que tienen a cargo. McCrae & Costa (2002), citado por Nina *et al.* (2018).

La población que utiliza el WhatsApp como medio para comunicarse presenta un nivel muy bajo en agradabilidad. No se encontraron resultados similares. Todos los niveles educativos utilizan como medio para comunicarse el WhatsApp, el cual ha permitido lograr trabajos de gestión, lograr la enseñanza-aprendizaje, mantener constante comunicación con los directores, otros docentes, padres de familia y sus alumnos. Sin embargo, los docentes perciben una disminución de su privacidad como un estresor o estímulo aversivo, ya que, al compartir información privada y personal como su número celular, lo lleva a exponerse sin límite de horario a quienes necesiten de alguna información o requerimiento de parte de él.

Los maestros que no están contagiados por la COVID-19 tienen un nivel muy alto de responsabilidad. No se encontraron estudios similares. Esto se debe a que no actúan de forma impulsiva. Dichos maestros son quienes siguen correctamente las indicaciones de salubridad como el correcto lavado de manos, uso de doble mascarilla y protector facial, tuvieron en cuenta las restricciones de traslado y salidas en vehículos particulares a determinadas horas o, de acuerdo a las placas del auto, estuvieron en confinamiento y aislamiento social. Debido a la suspensión de actividades educativas y comerciales, muchos realizaron sus labores desde su hogar y de forma remota, así como la aplicación de las dosis correspondientes contra la COVID-19. Los maestros al seguir de forma correcta estas indicaciones establecidas por el Minsa y el Minedu tuvieron menos probabilidad de contagiarse.

La población docente de aproximadamente 45 años reportó un alto agotamiento emocional. De igual forma, los docentes que tenían 44 años manifestaron niveles muy altos de apertura al cambio. Orasma *et al.* (2007), citado por Benites (2014) encontró que los docentes mayores y con más experiencia eran más propensos a padecer burnout debido a que las experiencias pasadas influyen en el modo de percibir y experimentar el estrés. Sin embargo, en los estudios de Padilla *et al.* (2009), citado por Benites (2014), encontró que los docentes de nivel secundario entre los 36 y 45 años de edad y con 11 y 20 años de experiencia laboral fueron menos vulnerables a padecer el burnout, debido a que suelen ser personas imaginativas con intereses

intelectuales que aprecian el arte (McCrae & Costa, 2012). Además, se relaciona con la búsqueda del cambio y son más propensos a tener nuevas ideas y proyectos (Da Silva, 2012).

Además, se encontró docentes de 48 años con un nivel medio en despersonalización; es decir, aquellos que se presentan de forma impersonal y fría hacia los alumnos. Un estudio muestra a profesores de nivel secundaria con edades entre 43 - 57 años que son los que muestran actitudes cínicas hacia su entorno laboral, se sienten menos competentes y evidencian síntomas depresivos e insatisfacción en el trabajo (Zavala, 2008). Así mismo, los docentes de 47 años aproximadamente evidenciaron niveles bajos en extraversión, debido a que a esa edad se tiene un mayor dominio de sus emociones, son más cautos y suelen ser introspectivos. Por último, estudios realizados por McCrae (2002) sostienen que la agradabilidad y la escrupulosidad aumentan, mientras disminuyen el neuroticismo, la extraversión y la apertura a la experiencia, debido a que existiría cambios propios de la maduración (McCrae 2002).

5.2. Conclusiones

Aquellos docentes con niveles muy altos en neuroticismo están propensos a tener poca capacidad para controlar sus impulsos y una falta de manejo al estrés. Durante el estado de emergencia, los docentes han tenido que mostrar fortaleza, tolerancia, capacidad de adaptación, entre otras situaciones que los ha llevado al 60% de la población a mostrar un nivel medio en burnout.

Según los hallazgos obtenidos, es importante que los docentes reciban acompañamiento que favorezca su salud mental frente a la situación de pandemia, ya que el sistema educativo ha ido cambiando y requiere profesionales que se adapten a los diversos cambios tecnológicos, sociales y culturales. Además, ello puede influir en la calidad de enseñanza - aprendizaje hacia sus alumnos.

Finalmente, mientras el sistema educativo presente condiciones de trabajo inapropiadas, no se podrá incluir a los trabajadores a programas preventivos. Mientras que, si se toman en cuenta estas consideraciones, los docentes estarían enfocados en cumplir su rol como docente y formarse más, generando niños y adolescentes entusiasmados por la educación.

5.3. Recomendaciones

Los docentes están expuestos a diversas fuentes de riesgo psicosocial como el estrés laboral, debido a las malas condiciones de trabajo y el contexto actual como la pandemia. Por eso, se debe implementar medidas organizacionales para capacitar a los docentes y fomentar formas de trabajo y relaciones laborales más saludables que los ayuden a prevenir o disminuir síntomas del síndrome.

Así mismo, se plantea desarrollar estudios sobre personalidad y síndrome de burnout para generar antecedentes con mayor alcance investigativo y resultados que permitan generar una solución a la problemática planteada. Además, se necesita realizar estudios comparativos con nuestras variables en docentes de colegios estatales y particulares en otras muestras de investigación para tener más amplitud de los resultados que se dan en nuestra investigación y obtener más datos y aportes a la comunidad científica.

Por ende, para lograr una calidad educativa, debemos llevar a cabo programas preventivos que eviten el desarrollo del burnout.

A nivel organizacional, para mejorar la calidad de vida laboral.

A nivel interpersonal, con programas sobre apoyo social.

A nivel individual, para dar respuestas individuales al afrontamiento del estrés.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, F., Oliveira, E., Guimaraes, X., Evangelista, L., Gomes, N. y Vieira, G. (2015). Síndrome de burnout: un estudio con profesores. *Salud de los Trabajadores*, 23(1), 19-27. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375841582003>.
- Álvarez, M. (2018). *Relación entre síndrome de burnout y el desempeño de los docentes de la institución educativa gran unidad escolar Mariano Melgar-Arequipa 2017* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Aris, N. (2009). El síndrome de burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7(2), 829-848.
- Armando, P., González, C. y Paredes, S. (2020). Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19. *Arandu UTIC*, 8 (1), 139-153.
- Baños, N. y Uscamayta, H. (2018). *Rasgos de personalidad y estilos de liderazgo en personas emprendedoras de una red de mercadeo en la ciudad de Arequipa* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de San Agustín.
- Benites, V. (2014). *Factores asociados al burnout en docentes de secundaria de colegios públicos* [Tesis de pregrado]. Pontificia universidad Católica del Perú.
- Cáceres, E. (2016). *Factores de personalidad y estrategias de afrontamiento en jóvenes consumidores de marihuana* [Tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cáceres, L. (2017). *Relación entre factores de personalidad y depresión con el rendimiento académico en estudiantes de una facultad en una universidad privada de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría]. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Chipana, F. y Quispe, A. (2018). *Asociación entre las estrategias de afrontamiento al estrés y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Ñaña, Lima Este*. [Tesis de pregrado]. Universidad Peruana Unión.
- Adina, C. (2015). Teachers Burnout in Relation with Their Emotional Intelligence and Personality Traits Procedia. *Social and Behavioral Sciences*, 180(2015), 1067 – 1073. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.02.207
- Colino, N. y Pérez de León, P. (2015). El síndrome de burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. *Ciencias psicológicas*, 9 (1), 27 – 41.
- Cordero, D. y Vargas, S. (2019). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales y privadas del distrito de San Martín de Porres* [Tesis de pregrado]. Universidad Ricardo Palma.

- Córdova, S, A. (2013). *Perfiles docentes en diversos contextos: personalidad, autoconcepto y compromiso educativo* [Tesis doctoral]. Universidad de Valencia.
- Costa, P. & McCrae, R. (1989). *The neo-pi / neo-ffi manual supplement*. Odessa, Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. y McCrae, R. (1992). *Inventario de Personalidad Revisado NEO (NEO PI -R) y NEO Inventario de Cinco Factores (NEO-FFI) Manual Profesional*. Odessa, Florida: Recursos para la evaluación psicológica, Inc.
- Cassaretto, M. (2009). *Relaciones entre las cinco grandes dimensiones de personalidad y el afrontamiento en un grupo de estudiantes preuniversitarios de Lima* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Damian, M. (2019). *Rasgos de personalidad y rendimiento académico de los estudiantes de segundo y tercer ciclo de la facultad de psicología de la universidad Los Ángeles de Chimbote, filial Piura 2019* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Da Silva, A. (2012) *Personalidad (Modelo Big Five): y su influencia en el Burnout profesional* [Tesis de doctoral]. Universidad de Extremadura. <http://hdl.handle.net/10662/328>
- D'anello, S., D' Orazio, A., Montero, Y. y Escalante, G., (2009). Incidencia del sentido de humor y la personalidad sobre el síndrome de desgaste profesional en docentes. *Educere*, 13(45).
- Delgado, V. (2003). El síndrome del «burnout» en profesores de educación secundaria de lima metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 6 (2).
- De Lama, M. (2018). *Características de personalidad y conocimiento de la normativa de tránsito en conductores infractores de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Domínguez, M., Padilla, I., Domínguez, J. y Domínguez, M. (2013). Tipologías comportamentales en relación con el Burnout, Mobbing, personalidad, auto concepto y adaptación de conducta en trabajadores sanitarios. *Medes* 45(4), 199-207.
- Esquinel, G., Ruperti, L., Aguilar, D. y Miranda, V, (2021). El compromiso como rasgo de personalidad y su relación con el burnout en docentes ecuatorianos. *Interdisciplinaria* 38(2), 135-148. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.9/>
- Farfán, E. (2009). *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Fernández, M. (2008) Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos: Tres estudios fácticos. *Ciencia & Trabajo*. 10(30), 120-125.

- Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159- 165.
- García, V. (2020). *Rasgos de personalidad y síndrome de burnout en el personal docente de la unidad educativa Amelia Gallegos Díaz* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de Chimborazo.
- Gazzo, M. (2020). La educación en tiempos del COVID-19: nuevas prácticas docentes, ¿nuevos estudiantes?. *Red Sociales, Revista del Departamento de Ciencias Sociales*, 07(2), 58-63.
- Gil, P y Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Síntesis.
- Gil, P. y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología*. 15(2), 261-268.
- Gil, P. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *PsicoPediaHoy*, 3(5). <http://psicopediahoy.com/burnout-teoria-intervencion/>.
- Gil, P. (2003). Burnout Syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318052004>.
- López, P., García, C. y Pando, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y burnout en población económicamente activa de Lima, Perú. *Ciencia y Trabajo* 16(51), 164-169.
- Málaga, A. (2018). *Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño de los docentes de la institución educativa gran unidad escolar Mariano Melgar-Arequipa 2017* [Tesis de maestría]. Universidad San Pedro.
- Martín, P., Sánchez, S., Avilés, D. y Di Giusto, V. (2020) Personalidad eficaz como factor protector del síndrome de burnout docente. *Revista de Orientación Educativa*, 34(65), 76-90.
- Martínez, U. y Cassaretto, B. (2011). Validación del inventario de los cinco factores Neoffi en español en estudiantes universitarios peruanos. *Revista Mexicana de Psicología*, 28(1), 63-74.
- Martínez, P. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat academia*. 112. <http://www.ucm.es/info/vivat/numeros/n112/DATOSS.htm>.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*, 2, 99-113.

- Maslach, C., Schaufeli, W. y Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Revista Psychol.* 52, 397–422.
- Seisededos, N. (1997). *Síndrome del "quemado" por estrés asistencial, manual*. TEA Ediciones, S.A.
- Maslach, C. y Leiter, M. (1997). *La verdad sobre el agotamiento: cómo las organizaciones causan estrés personal y qué hacer al respecto*. Jossey-Bass.
- Medina, V. y Ponce, E. (2021). *Dependencia a los videojuegos y factores de la personalidad en jóvenes universitarios de la ciudad de Arequipa* [Tesis de pregrado]. Universidad Católica San Pablo.
- Montaño, S. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia. Avances de la disciplina.* 3(2) 81-107.
- Moreno, J., Arcenillas, F., Morantes, B. y Garrosa, H. (2005). Burnout en profesores de primaria: personalidad y sintomatología. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.* 1 (2), 71 - 87.
- Núñez Ll. (2010). *El síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) en el profesorado de educación básica de una zona andina del Perú*. [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Obando, Ll. (2019). *Dependencia emocional y rasgos de personalidad en un grupo de estudiantes de psicología de una universidad privada filial Lima, 2019* [Tesis de pregrado]. Universidad Peruana Los Andes.
- Ojeda, M. (2016). *Modelo causal social cognitivo de burnout en profesionales de la salud de Lima Metropolitana* [Tesis de doctorado]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Paredes, M. (2020). *Dimensiones de personalidad y estrés laboral en docentes de una corporación educativa de Lima Sur* [Tesis de pregrado]. Universidad Autónoma del Perú.
- Patlán, P. (2013). Efectos del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Educación.* (42)53-76.
- Quispe, H. (2020). *Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública en Villa El Salvador* [Tesis de pregrado]. Universidad Ricardo Palma.
- Ramos, H., García, V., Olea, G., Lobos, P. y Sáez, D. (2020). Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la Covid-19. *CienciAmérica*, 9 (2). <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i2.325>.
- Rojas, U. (2021). *Programa de intervención para afrontar los efectos psicológicos de la pandemia por Covid-19 en docentes de una institución educativa de Cajamarca, 2020* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.

- Román, F., Forés, M., Calandri, I., Gautreaux, R., Antúnez, A., Ordhei., Calle, L., Correa, P., Torresi, S., Barcelo, E., Cornejo, M., Allegri, R. y Ponnet, V. (2020). Resiliencia de docentes en distanciamiento social preventivo obligatorio durante la pandemia de Covid-19. *Journal of Neuroeducation*. 1(1), 76-87. 10.1344/joned.v1i1.31727.
- Romaní, A. (2018). *Personalidad y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos 2016* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Rosales, Y. (2012). *Estudio unidimensional del síndrome de burnout en estudiantes de medicina de Holguín*. 10.4321/S0211-57352012000400009.
- Rosado, Ch. (2019). *Análisis del síndrome de burnout en el personal docente del centro de educación básica especial "María Madre"* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Rubio, J. (2003). *Fuentes de estrés, síndrome de burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de instituto de enseñanza secundaria* [Tesis de doctorado]. Universidad de Extremadura.
- Salas J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°.7* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sánchez, S.F, (2019). *Personalidad eficaz y salud laboral docente* [Tesis de doctorado]. Universidad de Burgos.
- Torres, M. y Lajo, R., (2011). Relaciones entre ética profesional y desempeño laboral en profesores de un distrito del cono norte de Lima. *Revista IIPSI. Facultad de Psicología UNMSM*. 14 (1), 79- 93.
- OLEALC/Unesco. (2013). *Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe*.
- Unesco. (2014). *Enseñanza y aprendizaje: lograr la calidad para todos. Informe de seguimiento de la EPT en el mundo 2013 - 2014*. Unesco. <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002256/225654s.pdf>.
- Unesco. (2015). Replantear la educación ¿hacia un bien común mundial? *Jof supranational policies of education*. 4, 207-209.
- Uribe, P.M. (2011) Validación del Inventario de los Cinco Factores NEO-FFI en español en estudiantes universitarios peruanos. *Revista Mexicana de Psicología*. 28 (1), 63-74.
- Valverde, A. (2021). Síndrome de burnout y estilos de vida en docentes de la facultad de salud de una universidad privada de Perú en tiempos de pandemia. *Revista científica de ciencias de la salud*. 1(1). <https://doi.org/10.17162/rccs.v14i1.1478>

- Vásquez, S. (2010). *Factores de la personalidad y constructos relacionados en una muestra de adultos con diferentes niveles educativos* [Tesis doctoral]. Universidad de León. España.
- Velazque, R., Valenzuela, H. y Murillo, S. (2020). Pandemia Covid-19: repercusiones en la educación universitaria. *Odontología Sanmarquina*, 23(2), 203-206. <http://dx.doi.org/10.15381/os.v23i2.17766>.
- Villa, T. y Yépez, M. (2018). *Síndrome de burnout y la personalidad en los docentes de la unidad educativa Isabel de Godín, periodo 2017-2018* [Tesis de pregrado]. Universidad Nacional de Chimborazo.
- Villaverde, D., Unda, S., Escotto, E. y Flores R. (2019). Rasgos de personalidad predictores del síndrome de quemarse por el trabajo en profesores mexicanos. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 41-71. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.346>.
- Viñals, B. y Cuenca, A. (2016). El rol del docente en la era digital. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*. 30 (2), 103-114. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27447325008>.
- Zavala J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*; 67-86.

ANEXO
ANEXO A
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES
Operacionalización de la personalidad

Variable	Naturaleza y tipo	Escala de medición	Dimensiones	Categorías	Indicadores		
Personalidad	Cualitativo	Nominal	Neuroticismo	Muy alto	Varones	Mujeres	Puntaje global
					muy alto (20 - 28)	muy alto (22 - 28)	muy alto (21 - 48)
				Alto	alto (15 - 19)	alto (17 - 19)	alto (16 - 20)
					medio (14)	medio (16)	medio (15)
				Medio	bajo (11 - 13)	bajo (13 - 15)	bajo (12 - 14)
					muy bajo (0 - 10)	muy bajo (0 - 12)	muy bajo (0 - 11)
					muy alto (37 - 38)	muy alto (38 - 48)	muy alto (38 - 48)

	politómica						
			Extraversión	Bajo	alto (33 - 36)	alto (35 - 37)	alto (34 - 37)
					medio (32)	medio (34)	medio (33)
					bajo (29 - 31)	bajo (31 - 33)	bajo (30 - 32)
				Muy bajo	muy bajo (0 - 28)	muy bajo (0 - 30)	muy bajo (0 - 29)
			Apertura a la experiencia		muy alto (34 - 48)	muy alto (35 - 48)	muy alto (35 - 48)
					alto (30 - 33)	alto (31 - 34)	alto (31 - 34)
					medio (-)	medio (30)	medio (30)
					bajo (26 - 29)	bajo (27- 29)	bajo (26 - 29)
					muy bajo (0 - 25)	muy bajo (0 - 26)	muy bajo (0 - 25)
					muy alto (37 - 48)	muy alto (38 - 48)	muy alto (38 - 48)

			Amabilidad		<table border="1"> <tr> <td>alto (34 - 36)</td> <td>alto (35 - 37)</td> <td>alto (34 - 37)</td> </tr> <tr> <td>medio (33)</td> <td>medio (34)</td> <td>medio (-)</td> </tr> <tr> <td>bajo (30 - 32)</td> <td>bajo (31 - 33)</td> <td>bajo (31 - 33)</td> </tr> <tr> <td>muy bajo (0 - 29)</td> <td>muy bajo (0 - 30)</td> <td>muy bajo (0 - 30)</td> </tr> </table>	alto (34 - 36)	alto (35 - 37)	alto (34 - 37)	medio (33)	medio (34)	medio (-)	bajo (30 - 32)	bajo (31 - 33)	bajo (31 - 33)	muy bajo (0 - 29)	muy bajo (0 - 30)	muy bajo (0 - 30)			
alto (34 - 36)	alto (35 - 37)	alto (34 - 37)																		
medio (33)	medio (34)	medio (-)																		
bajo (30 - 32)	bajo (31 - 33)	bajo (31 - 33)																		
muy bajo (0 - 29)	muy bajo (0 - 30)	muy bajo (0 - 30)																		
			Responsabilidad		<table border="1"> <tr> <td>muy alto (41 - 48)</td> <td>muy alto (41 - 48)</td> <td>muy alto (41 - 48)</td> </tr> <tr> <td>alto (37 - 40)</td> <td>alto (37 - 40)</td> <td>alto (37 - 40)</td> </tr> <tr> <td>medio (36)</td> <td>medio (-)</td> <td>medio (-)</td> </tr> <tr> <td>bajo (34 - 35)</td> <td>bajo (34 - 36)</td> <td>bajo (34 - 36)</td> </tr> <tr> <td>muy bajo (0 - 33)</td> <td>muy bajo (0 - 33)</td> <td>muy bajo (0 - 33)</td> </tr> </table>	muy alto (41 - 48)	muy alto (41 - 48)	muy alto (41 - 48)	alto (37 - 40)	alto (37 - 40)	alto (37 - 40)	medio (36)	medio (-)	medio (-)	bajo (34 - 35)	bajo (34 - 36)	bajo (34 - 36)	muy bajo (0 - 33)	muy bajo (0 - 33)	muy bajo (0 - 33)
muy alto (41 - 48)	muy alto (41 - 48)	muy alto (41 - 48)																		
alto (37 - 40)	alto (37 - 40)	alto (37 - 40)																		
medio (36)	medio (-)	medio (-)																		
bajo (34 - 35)	bajo (34 - 36)	bajo (34 - 36)																		
muy bajo (0 - 33)	muy bajo (0 - 33)	muy bajo (0 - 33)																		

ANEXO B

Operacionalización del síndrome de burnout

Variable	Dimensiones	Indicadores	Categorías	Clasificación	Escala de medición
Síndrome de burnout	Cansancio emocional	Bajo (0 - 18) Medio (19 - 36) Alto (37- 34)	Alto	Cualitativa politómica	Nominal
	Despersonalización	Bajo (0 - 10) Medio (11 - 20) Alto (21 - 30)	Medio		
	Realización personal	Bajo (0 - 16) Medio (17 - 32) Alto (33 - 48)	Bajo		

ANEXO C

Operacionalización de las variables secundarias

Variable	Naturaleza	Escala de medición	Categoría
Sexo	Cualitativa Dicotómica	Nominal	Femenino Masculino
Edad	Cuantitativa Discreta	Razón	-
Estado civil	Cualitativa Politómicas	Nominal	Soltero(a) Casado(a) o conviviente Divorciado(a) o separado(a) Viudo(a)
Número de hijos	Cuantitativa Discreta	Intervalo	Ninguno 1 - 2 más

Situación laboral	Cualitativa Dicotómica	Ordinal	Nombrado Contratado
Grado de instrucción	Cualitativa Politómica	Ordinal	Posgrado Licenciatura Técnico
Nivel educativo que enseña	Cualitativa Politómicas	Ordinal	Inicial Primaria Secundaria
Tiempo de servicio	Cuantitativa Discreta	Razón	6 meses a 1 años 2 años a 5 años 6 años a 7 años 8 años a más
Número de alumnos a su cargo	Cuantitativa Discreta	Razón	5 - 15 16 - 26 27 - 37 38 a más
Dificultad en las clases virtuales	Cualitativa Politómica	Nominal	Conexión de internet Alumnos sin acceso a internet Ninguno
Medios para comunicarse	Cualitativa Politómica	Nominal	Correo electrónico Llamadas telefónicas Mensaje de texto WhatsApp
Contagio por COVID-19	Cualitativa Politómica	Nominal	Si No Ya superé el covid-19
Familiares fallecidos por COVID-19	Cualitativa Dicotómica	Nominal	Sí No

ANEXO D
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Propósito del estudio:

Por medio del presente consentimiento informado, lo invitamos a ser partícipe de forma voluntaria al estudio que tiene como título "Personalidad y síndrome de burnout en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana". El propósito del estudio es conocer si existe relación entre la personalidad y el síndrome de burnout.

Procedimientos:

Si usted accede a participar en este estudio, tendrá que seguir el siguiente procedimiento:

1. Deberá completar un formulario anónimo que durará aproximadamente 30 minutos.
2. Si al final de la encuesta usted refiere que le gustaría recibir información acerca del síndrome de burnout, estrategias de prevención y afrontamiento, se realizará una charla con la participación de todos los encuestados que durará 1 hora aproximadamente.

Riesgos:

No existen riesgos por participar en este estudio, puesto que no se le pedirá ningún dato personal.

Costos e incentivos:

No tendrá ningún costo. De igual manera, el participante no recibirá incentivo económico.

Confidencialidad:

La evaluación será anónima, no habrá datos personales que revelen su identidad. La información será estrictamente guardada.

Derechos del participante:

La participación en el estudio es de manera voluntaria. Usted puede decidir retirarse en cualquier momento sin verse perjudicado de ninguna manera. Ante cualquier consulta o duda puede comunicarse con la investigadora al número 940526672 o por medio del correo electrónico jacksycori@gmail.com. Con gusto atenderemos sus consultas y/o dudas. Si tuviese alguna pregunta o inquietud acerca de los aspectos éticos de la investigación o considera que ha sido tratado injustamente puede contactar al Dr. Eduardo Quiroz, encargado del comité de ética Institucional de la universidad Católica Sedes Sapientiae, al teléfono 997354344 o al *e-mail* lquiroz@ucss.edu.pe.

Teniendo conocimiento de lo que ocurre y el objetivo del proyecto:

Yo _____ he leído y estoy de acuerdo con participar de forma voluntariamente en este estudio.

Agradecemos su participación.

Firma del participante:

Fecha:

ANEXO E
FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Por favor elija la opción que lo identifique.

1. Sexo: Masculino () Femenino ()
2. Edad:
3. Estado civil: Soltero(a) () Casado(a) o conviviente () Divorciado(a) o separado(a) () Viudo(a) ()
4. Número de hijos: 0 () 1-2 () más ()
5. Situación laboral: Nombrado () Contratado ()
6. Grado de instrucción:
Posgrado () Licenciatura () Técnico ()
7. Nivel educativo:
Inicial () Primaria () Secundaria ()
8. Tiempo de servicio:
6 meses a 1 año () 2 años a 3 años () 4 años a 6 años () 7 años a más ()
9. Número de alumnos a su cargo:
5 - 15 () 16 - 26 () 27 - 37 () 38 a más ()
10. Dificultades para el desarrollo de las clases virtuales:
Conexión de internet ()
Alumnos sin acceso a internet ()
Ninguno ()
11. Medios para comunicarse:
Correo electrónico ()
Mensaje de texto ()
Llamadas telefónicas ()
WhatsApp ()
12. Contagio por COVID-19:
Sí () No () ya lo superé ()
13. Familiares con COVID-19:
Sí () No ()
14. Familiares fallecidos por COVID-19:
Sí () No ()

ANEXO F

INVENTARIO DE PERSONALIDAD NEO-FFI

Marque el dígito elegido en el espacio existente a la derecha del número del ítem. No hay respuestas correctas ni incorrectas, conteste de forma sincera y exprese sus opiniones de la manera más precisa posible. No hay tiempo límite. No se entretenga demasiado en las respuestas. No deje ninguna respuesta en blanco.

Total desacuerdo	Desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	1	2	3	4

N.º	Ítem	0	1	2	3	4
1	A menudo me siento inferior a los demás.					
2	Soy una persona alegre y animosa.					
3	A veces, cuando leo una poesía o contemplo una obra de arte, siento una profunda emoción o excitación.					
4	Tiendo a pensar lo mejor de la gente.					
5	Parece que nunca soy capaz de organizarme.					
6	Rara vez me siento con miedo o ansioso.					
7	Disfruto mucho hablando con la gente.					
8	La poesía tiene poco o ningún efecto sobre mí.					
9	A veces intimido o adulo a la gente para que haga lo que yo quiero.					
10	Tengo unos objetivos claros y me esfuerzo por alcanzarlos de forma ordenada.					
11	A veces me vienen a la mente pensamientos aterradores.					
12	Disfruto en las fiestas en las que hay mucha gente.					
13	Tengo gran variedad de intereses intelectuales.					
14	A veces consigo con artimañas que la gente haga lo que yo quiero.					
15	Trabajo mucho para conseguir mis metas.					
16	A veces me parece que no valgo absolutamente nada.					

17	No me considero especialmente alegre.					
18	Me despiertan la curiosidad las formas que encuentro en el arte y la naturaleza.					
19	Si alguien empieza a pelear conmigo, yo también estoy dispuesto a pelear.					
20	Tengo mucha autodisciplina.					
21	A veces las cosas me parecen demasiado sombrías y sin esperanza.					
22	Me gusta tener mucha gente a mi alrededor.					
23	Encuentro aburridas las discusiones filosóficas.					
24	Cuando me han ofendido, lo que intento es perdonar y olvidar.					
25	Antes de emprender una acción, siempre considero sus consecuencias.					
26	Cuando estoy bajo un fuerte estrés, a veces siento que me voy a desmoronar.					
27	No soy tan vivo ni tan animado como otras personas.					
28	Tengo mucha fantasía.					
29	Mi primera reacción es confiar en la gente.					
30	Trato de hacer mis tareas con cuidado, para no volver a hacerlas otra vez.					
31	A menudo me siento tenso e inquieto.					
32	Soy una persona muy activa.					
33	Me gusta concentrarme en un ensueño o fantasía y, dejándolo crecer y desarrollarse, explorar todas sus posibilidades.					
34	Algunas personas piensan que soy frío y calculador.					
35	Me esfuerzo por llegar a la perfección en todo lo que hago.					
36	A veces me siento amargado y resentido.					
37	En reuniones, por lo general, prefiero que hablen otros.					
38	Tengo poco interés en andar pensando sobre la naturaleza del universo o de la condición humana.					

39	Tengo mucha fe en la naturaleza humana.					
40	Soy eficiente y eficaz en mi trabajo.					
41	Soy bastante estable emocionalmente.					
42	Huyo de las multitudes.					
43	A veces pierdo el interés cuando la gente habla de cuestiones muy abstractas y teóricas.					
44	Trato de ser humilde.					
45	Soy una persona productiva, que siempre termina su trabajo.					
46	Rara vez estoy triste y deprimido.					
47	A veces reboso de felicidad.					
48	Experimento una gran variedad de emociones o sentimientos.					
49	Creo que la mayoría de la gente con la que trato es honrada y fidedigna.					
50	En ocasiones primero actúo y luego pienso.					
51	A veces hago las cosas impulsivamente y luego me arrepiento.					
52	Me gusta estar donde está la acción.					
53	Con frecuencia pruebo comidas nuevas o de otros países.					
54	Puedo ser sarcástico y mordaz si es necesario					
55	Hay tantas pequeñas cosas que hacer que a veces lo que hago es no atender a ninguna.					
56	Es difícil que yo pierda los estribos.					
57	No me gusta mucho charlar con la gente.					
58	Rara vez experimenta emociones fuertes.					
59	Los mendigos no me inspiran simpatía.					
60	Muchas veces no preparo de antemano lo que tengo que hacer.					

ANEXO G INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa su propia existencia. Los resultados de esta prueba son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas.

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

0: nunca - 1: pocas veces al año o al mes - 2: una vez al mes o menos - 3: unas pocas veces al mes - 4: una vez a la semana - 5: pocas veces a la semana - 6: todos los días

N.º	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas.							
5	Siento que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de las personas.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos(as).							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.							
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado(a) en mi trabajo.							
14	Creo que trabajo demasiado.							

15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos(as).								
16	Trabajar directamente con alumnos(as) me produce estrés.								
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos(as).								
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis alumnos(as).								
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.								
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.								
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.								
22	Creo que los alumnos(as) me culpan de alguno de sus problemas.								

ANEXO H
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: "Personalidad y síndrome de burnout en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana"

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Población	Alcance y diseño	Instrumento	Análisis estadístico
<p>Problema general: ¿Existe relación entre la personalidad y el síndrome de burnout en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima metropolitana?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿Cuáles son los niveles de la personalidad en un grupo de docentes de Lima</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la personalidad y el síndrome de burnout en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Identificar los niveles de la personalidad y sus dimensiones en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana.</p>	<p>Hipótesis alterna: Existe relación significativa entre la personalidad y el Síndrome de Burnout en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana.</p> <p>Hipótesis nula: No existe relación significativa entre la personalidad y el síndrome de burnout en un grupo de docentes de</p>	<p>V1. Personalidad: De naturaleza cualitativa, politómica, ordinal, compuesta por cinco dimensiones: neuroticismo, extraversión, agradabilidad, apertura al cambio y responsabilidad.</p> <p>se califica con los siguientes niveles: muy bajo, bajo,</p>	<p>Población: Conformada por 137 docentes</p> <p>Criterios de inclusión: - Ser docente de una institución educativa que pertenezca a Lima Metropolitana. - Docentes que aceptan participar en la investigación - consentimiento informado.</p>	<p>Diseño: No experimental transversal</p> <p>Alcance: Correlacional</p>	<p>Inventario de personalidad (NEO FFI): Validez: En el Perú, Martínez y Cassaretto (2011) obtuvo la validez con un porcentaje de varianza total de 38.29%.</p> <p>Confiabilidad: Martínez y Cassaretto (2011) lograron en su segundo estudio que la confiabilidad de todas las escalas se eleve por encima de 0.70.</p> <p>Inventario de burnout de Maslach (MBI):</p>	<p>Se utilizó el programa Stata versión 14.</p> <p>Análisis descriptivo: Se utilizó la frecuencia (n) y porcentajes (%). Para las variables categóricas, se usó la media aritmética y para la variable numérica edad, la desviación estándar.</p> <p>Análisis</p>

<p>metropolitana?</p> <p>2. ¿Cuáles son los niveles del síndrome de burnout en un grupo de docentes de Lima metropolitana?</p> <p>3. ¿Existe relación entre la personalidad y los datos sociodemográficos en los docentes de Lima metropolitana?</p> <p>4. ¿Existe relación entre el síndrome de burnout y los datos sociodemográficos en los docentes de Lima metropolitana?</p>	<p>2. Identificar los niveles de síndrome de burnout y sus dimensiones en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana.</p> <p>3. Determinar la relación entre la personalidad y los datos sociodemográficos en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana.</p> <p>4. Determinar la relación entre el síndrome de burnout y los datos sociodemográficos en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima</p>	<p>instituciones educativas de Lima metropolitana.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1: Existe relación significativa entre la personalidad y los datos sociodemográficos en un grupo de docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana.</p> <p>HE2: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y los datos sociodemográficos en un grupo de docentes de</p>	<p>medio, alto y muy alto</p> <p>V.2. Síndrome de burnout:</p> <p>De naturaleza cualitativa, politómica, ordinal, compuesta por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, se califica con los siguientes niveles: bajo, medio y alto.</p>	<p>- Mayores de 20 años.</p> <p>Criterios de exclusión:</p> <p>- Docentes que no deseen participar.</p> <p>- Docentes que no completen los instrumentos de manera correcta.</p>		<p>Validez:</p> <p>Se obtuvo a través del análisis factorial con un porcentaje total de varianza de 41%, siendo el cansancio emocional la dimensión que explica una mayor varianza (20%).</p> <p>Confiabilidad:</p> <p>Obtuvo una confiabilidad por consistencia interna, reportando alfas de Cronbach en una muestra de 1,316 casos, la cual se obtuvo lo siguiente: 0.90 para la dimensión de cansancio emocional; 0.79 para la despersonalización y 0.71 para la realización personal.</p>	<p>inferencial:</p> <p>Se utilizó la prueba de Chi-cuadrado, con el fin de determinar la asociación de las variables principales.</p> <p>Para la variable edad se realizó el análisis de normalidad, por medio de la prueba de Kolmogorov Smirnov, que dio como resultado, se utilizó la prueba de Anova y se consideró un nivel de significancia menor o igual a 0.05.</p>
--	--	--	--	--	--	---	--

	Metropolitana.	instituciones educativas de Lima Metropolitana					
--	----------------	---	--	--	--	--	--

