

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**MEDIACIÓN DEL CONFLICTO DE ROL EN LA INFLUENCIA DE  
LA ADICCIÓN AL TRABAJO Y EL SÍNDROME DE BURNOUT DE  
LOS DOCENTES DE UN COLEGIO ESTATAL**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**CLAUDIA ALEXANDRA ARRUE JUAREZ**

**ASESOR**

**LINDA MARITA CRUZ PUPUCHE**

<https://orcid.org/0000-0002-8600-8032>

**Chiclayo, 2020**

**MEDIACIÓN DEL CONFLICTO DE ROL EN LA  
INFLUENCIA DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO Y EL  
SÍNDROME DE BURNOUT DE LOS DOCENTES DE UN  
COLEGIO ESTATAL**

PRESENTADA POR:

**CLAUDIA ALEXANDRA ARRUE JUAREZ**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR:

Rafael Camilo Girón Córdova  
PRESIDENTE

Luis Alberto Ubillús Ubillús  
SECRETARIO

Linda Marita Cruz Pupuche  
ASESOR

## **Dedicatoria**

A mis padres, quienes han estado presente a lo largo de mi vida guiando mi formación académica y espiritual, gracias por brindarme su ejemplo de responsabilidad, amor, constancia, valentía y su valioso consejo de luchar siempre por lo que quiero.

## **Agradecimiento**

A Dios, quien ha guiado cada uno de mis pasos y me ha brindado la sabiduría y tranquilidad para vencer cada uno de los retos que han surgido en mi camino.

A mi familia y mi novio, gracias por estar presentes en mi vida brindándome el apoyo y empuje que necesitaba para salir adelante.

A mis profesores Marco Arbulú y Marita Cruz, gracias por la guía, paciencia, tiempo, compromiso y dedicación que mostraron en el proyecto.

## **Resumen**

En la actualidad, el entorno laboral es sumamente competitivo, debido a esto las exigencias profesionales son cada vez mayores y las empresas valoran a su personal de acuerdo a su utilidad y rendimiento. Esto ha provocado el aumento de las consecuencias negativas asociadas al trabajo, en las que destaca el aumento de riesgos psicosociales tales como la adicción al trabajo, burnout, entre otros. En base a estas consideraciones, la presente investigación tuvo como objetivo principal determinar si el conflicto de rol cumple un papel mediador en la influencia de la adicción al trabajo en el síndrome de burnout del personal docente de un colegio estatal.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, nivel explicativo y un diseño de investigación no experimental, transversal y prospectiva. Para cumplir con el propósito de la investigación se utilizaron como instrumentos de medición: el cuestionario DUWAS de adicción al trabajo adaptado por Líbano et al. (2010), el MBI (Maslach Burnout Inventory) adaptado por Fernández a la versión docente peruana y Cuestionario de Rizzo et al. (1970) de conflicto de rol adaptado por Surdez et al. (2015). La información recabada se procesó a través de los programas estadísticos SPSS y PROCESS a través del método de Bootstrapping. Finalmente, luego del análisis del efecto total del modelo se determinó que el conflicto de rol ejerce una mediación de tipo parcial en la influencia de la adicción al trabajo y el síndrome de burnout.

**Palabras clave:** adicción al trabajo, conflicto de rol, síndrome de burnout, docentes.

**Clasificaciones JEL:** J24, M12, M54

## **Abstract**

Currently, the work environment is highly competitive, due to this the professional demands are increasing and companies value their staff according to their usefulness and performance. This has led to an increase in the negative consequences associated with work, in which the increase in psychosocial risks such as work addiction, burnout, among others, stands out. Based on these considerations, the main objective of the present investigation was to determine if the role conflict plays a mediating role in the influence of work addiction in the burnout syndrome of the teaching staff of a state school.

The research had a quantitative approach, an explanatory level and a non-experimental, transversal and prospective research design. To fulfill the purpose of the research, the DUWAS questionnaire on work addiction adapted by Líbano et al. (2010), the MBI (Maslach Burnout Inventory) adapted by Fernández to the Peruvian teaching version and Rizzo et al. (1970) of role conflict adapted by Surdez et al. (2015). The information collected was processed through the statistical programs SPSS and PROCESS through the Bootstrapping method. Finally, after analyzing the total effect of the model, it was determined that the role conflict exercises a partial type of mediation in the influence of work addiction and burnout syndrome.

**Keywords:** work addiction, role conflict, burnout syndrome, and teachers.

**JEL classifications:** J24, M12, M54

## Índice

<b>I.</b>	<b>Introducción.....</b>	<b>10</b>
<b>II.</b>	<b>Marco teórico.....</b>	<b>13</b>
2.1.	Antecedentes.....	13
2.2.	Bases teórico-científicas.....	19
<b>III.</b>	<b>Metodología.....</b>	<b>35</b>
3.1.	Tipo y nivel de investigación.....	35
3.2.	Diseño de investigación.....	35
3.3.	Población, muestra y muestreo:.....	35
3.4.	Criterios de selección.....	35
3.5.	Operacionalización de variables.....	37
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.7.	Procedimientos.....	49
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	49
3.9.	Matriz de consistencia.....	50
3.10.	Consideraciones éticas.....	53
<b>IV.</b>	<b>Resultados y discusión.....</b>	<b>54</b>
<b>V.</b>	<b>Conclusiones.....</b>	<b>78</b>
<b>VI.</b>	<b>Recomendaciones.....</b>	<b>80</b>
<b>VII.</b>	<b>Lista de referencias.....</b>	<b>81</b>
<b>VIII.</b>	<b>Anexos.....</b>	<b>88</b>

## Índice de tablas

Tabla 1: Teorías explicativas del burnout.....	26
Tabla 2: Población docente de acuerdo al nivel de enseñanza educativa.....	35
Tabla 3: Puntajes para determinar el nivel de Adicción al trabajo.....	41
Tabla 4: Puntajes para determinar los niveles de burnout.....	42
Tabla 5: Niveles de conflicto de rol, rango de valores.....	43
Tabla 6 : Resultados del Alfa de Cronbach de la prueba piloto.....	43
Tabla 7 : Escala de valoración del Alfa de Cronbach.....	45
Tabla 8 : Resultados del Alfa de Cronbach por dimensiones.....	45
Tabla 9: Resultados de Alfa de Cronbach por Constructos.....	46
Tabla 10 Resultados de la prueba de Unidimensionalidad.....	46
Tabla 11 Resultados de la Prueba de Normalidad de datos.....	47
Tabla 12: Varianza extraída media (AVE) por constructo.....	48
Tabla 13 : Instrumentos replanteados.....	48
Tabla 14 : Puntajes rediseñados para determinar los niveles de burnout.....	48
Tabla 15: Baremación Adicción al Trabajo.....	54
Tabla 16: Baremación Conflicto de Rol.....	54
Tabla 17: Baremación Síndrome de Burnout.....	54
Tabla 18: Medidas descriptivas para Adicción al trabajo.....	57
Tabla 19: Medidas descriptivas conflicto de rol.....	59
Tabla 20: Medidas descriptivas - Síndrome de Burnout.....	60
Tabla 21: Correlaciones.....	65
Tabla 22: Regresión Adicción al trabajo- Conflicto de rol.....	67
Tabla 23: Regresión Adicción al trabajo-Burnout.....	68
Tabla 24: Regresión Conflicto de Rol-Burnout.....	68
Tabla 25: Efecto Total del modelo propuesto.....	68
Tabla 26: Tabla resumen de las causalidades.....	70

## Índice de figuras

Figura 1: Modelo de mediación del conflicto de rol .....	39
Figura 2: Modelo conceptual propuesto .....	40
Figura 3 : Modelo Conceptual validado .....	56
Figura 4: Clasificación de casos de adicción.....	58
Figura 5: Evaluación de dimensiones Conflicto de Rol .....	59
Figura 6: Niveles de Conflicto de Rol .....	60
Figura 7: Niveles de Agotamiento Emocional- Burnout .....	61
Figura 8: Niveles de Despersonalización - Burnout.....	62
Figura 9: Niveles de Realización Personal-Burnout.....	62
Figura 10: Presencia de Burnout en los docentes .....	63
Figura 11: Modelo de estudio desarrollado .....	69

## I. Introducción

Una de las esferas importantes dentro de la vida de las personas es el trabajo, puesto que es una de las actividades donde ellas pueden lograr su autorrealización, desarrollando sus potencialidades y obteniendo condiciones tangibles e intangibles que favorecen a la mejora de su calidad de vida. (Vargas, Santiago, Navarro y Alí, 2015).

El trabajo puede llegar a ser percibido como gratificante, pero dado a que vivimos en un ambiente laboral donde las exigencias profesionales son cada vez mayores y la valoración de los trabajadores se basa en torno a su utilidad y rendimiento, esta actividad puede tornarse estresante desencadenando a largo plazo problemas como adicción, agotamiento crónico, entre otros (Houtman, Jettinghoff y Cedillo, 2008).

La adicción al trabajo, es uno de los peligros que suele ocurrir dentro del campo laboral, que no sólo puede generarse por rasgos de personalidad característicos sino por innumerables factores que se promueve en la misma cultura organizacional tales como : las demandas retadoras, la competitividad, el compromiso total que se espera del trabajador, las amenazas de desempleo y presión laboral que atemorizan y facilitan que los trabajadores se aferren a su empleo como lo primordial en su vida, desencadenándose así una conducta excesiva hacia las tareas laborales (Muños y Marín, 2017).

De acuerdo con Polo, Santiago, Navarro y Alí (2015) si la energía que un trabajador adicto utiliza en sus labores no es recuperada o contrabalanceada de manera apropiada fuera del ámbito laboral, ha mediado o largo plazo éstos podrían agotar sus reservas de energía, desencadenando consecuencias negativas en su desempeño y conllevándolos al padecimiento del síndrome de burnout o de agotamiento profesional.

El síndrome burnout fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral debido a que afecta la calidad de vida, salud mental e incluso coloca en riesgo la vida de las personas (Morales, Lachiner y Hidalgo, 2015). Cabe resaltar, que, dentro de algunos sectores dedicados a la salud, educación y a la prestación de servicios, este síndrome muestra especial relevancia (Tapia citado por Bustamante et al, 2016).

De acuerdo con los investigadores Schaufeli et al.(2008), dentro de la relación adicción al trabajo y burnout existe una variable mediadora que busca explicar el por qué se produce este efecto, siendo esta variable el conflicto de rol , quien surge como resultado de la presencia de un conjunto de presiones en el contexto laboral o la incompatibilidad ocasionada entre las expectativas del trabajador y las exigencias laborales, por ello la falta de recursos adecuados, políticas o expectativas incongruentes provocan presiones sobre las personas que finalmente desembocan en situaciones de conflicto de Rol (Ferro y López, 2017).

En nuestro país , la educación es uno de los sectores que en los últimos años asumió una serie de reestructuraciones con el fin de lograr mejoras en la calidad educativa , en este sentido esta profesión se encuentra en un entorno sumamente competitivo, basado en la meritocracia y con una gran presión laboral por las evaluaciones y ascensos, sumando las altas expectativas que se tiene sobre los docentes, todo esto promueve a que los maestros se encuentran expuestos a una gran variedad de factores de riesgo laborales. (Gracia et al. 2014)

A manera de ejemplificación a lo expuesto anteriormente, se presenta el caso de la institución educativa estudiada , donde sus directivos expresan que si bien es cierto las nuevas reformas en la educación y los concursos promovidos para el ascenso magisterial y los bonos de incentivo han traído consecuencias positivas como un mayor compromiso y dedicación en sus maestros , paralelamente ellos son testigos de que últimamente los maestros se encuentran trabajando más horas de la implica su jornada laboral organizando reuniones laborales fuera de los días de la jornada habitual . Igualmente, los nuevos reglamentos, políticas e indicadores del nuevo sistema de evaluación han traído como resultado resistencia al cambio e incongruencia con las expectativas labores y personales de los docentes.

De igual manera, durante los últimos semestres los docentes han sido cada vez menos participativos en las reuniones académicas y han manifestado tener un bajo disfrute en el trabajo, estrés y padeciendo algunos malestares como dolor de cabeza o espalda, insomnio, etc. Otra característica importante es que la mayoría de las docentes llevan trabajando en la institución más de 15 años por lo que podría significar un riesgo de agotamiento, pero también este mismo hecho como lo señalan ellos implica que sientan a su trabajo como parte necesaria dentro de su vida diaria, por lo que en muchas ocasiones presentando malestares y problemas en su salud ellos continúan con sus labores.

Por ello, en función a las consideraciones presentadas en el escenario laboral y en la institución educativa estudiada, la formulación del problema fue: ¿el conflicto de rol tendrá un rol mediador entre la influencia de la adicción al trabajo y el síndrome de burnout en el personal docente de un colegio estatal ?, nuestro modelo de estudio se basó en demostrar que la adicción al trabajo produce el burnout, siempre y cuando el trabajador experimente conflicto de rol, es decir que perciba demandas contradictorias entre sí a la hora de realizar su trabajo.

El objetivo principal que persiguió la investigación fue determinar si el conflicto de rol cumple un papel mediador en la influencia de la adicción al trabajo en el síndrome de burnout del personal docente de un colegio estatal. Del mismo modo, posee como objetivos específicos: evaluar las dimensiones de adicción al trabajo, evaluar las dimensiones del síndrome de Burnout, determinar el nivel de conflicto de rol, determinar la influencia de la adicción al trabajo en el síndrome de burnout, determinar la influencia de la adicción al trabajo en el conflicto de rol y determinar la influencia del conflicto de rol en el síndrome de burnout del personal docente de un colegio estatal.

El contexto laboral moderno, presenta escenarios complejos y competitivos, convirtiendo al área de recursos humanos en un pilar fundamental para el logro de los objetivos organizacionales propuestos, por ello el estudio de riesgos ocupacionales como el burnout, conflicto de rol y adicción al trabajo es muy imprescindible para poder realizar una mejor gestión de la productividad del personal.

El presente estudio fue estructurado de la siguiente manera: El Capítulo I comprende la introducción a la investigación donde se explicó : la situación problemática, objetivos y justificación, el Capítulo II comprendió el marco teórico, donde se presentaron los antecedentes de la investigación y bases teóricas, el Capítulo III abarcó la metodología de la investigación , en la cual se desarrolló el diseño, la población, muestra, operacionalización de variables , instrumentos de recolección y el plan de procesamiento de datos . El Capítulo IV contuvo la interpretación, el análisis de la información recolectada y la discusión de los hallazgos encontrados. Finalmente, en el Capítulo V y VI se expusieron las conclusiones y recomendaciones, como resultado de la información recogida a lo largo del proceso.

## II. Marco teórico

### 2.1. Antecedentes

Schaufeli, Bakker, Van Der Heijden & Prins (2009) realizaron un estudio con el objetivo de analizar las relaciones entre la adicción al trabajo con el agotamiento y el bienestar mediado por la variable conflicto de rol en una muestra de médicos. El estudio fue bajo el enfoque cuantitativo con un nivel causal donde se utilizó como instrumentos de medición: la escala de adicción al trabajo (DUWAS), el inventario del Síndrome de Burnout (MBI) y el cuestionario de interacción trabajo de NijmeGen (SWING). Los resultados principales indicaron que el conflicto de rol media completamente las relaciones entre la adicción al trabajo y el síndrome de burnout; de igual manera se encontró que la adicción al trabajo y el burnout están relacionados directamente y dependen en muchos casos de la sobrecarga y tareas que se presente en el trabajo.

Gauri (2010) realizó una investigación para determinar la influencia de la carga de trabajo, el conflicto de rol, el rol ambigüedad y estrés en el Síndrome de Burnout del personal de atención de un hospital. La investigación presentó un diseño transversal, con un enfoque cuantitativo a través de los instrumentos de medición: escala de conflicto, ambigüedad de rol y estrés de Redfern et al. (2002) y el Inventario del síndrome de burnout (MBI). Los hallazgos encontrados mostraron que el conflicto de rol fue una de la variable más asociadas con el burnout, encontrando una mayor influencia en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, por lo tanto, los trabajadores con expectativas conflictivas con respecto a su trabajo experimentarían un mayor agotamiento emocional y despersonalización convirtiéndose a largo plazo en víctimas del síndrome. Finalmente, los hallazgos indican que el burnout podría reducirse siempre y cuando la demanda en el trabajo se encuentre balanceada y disminuya el conflicto de rol y estrés en el entorno laboral.

Gallegos y Barrios (2013) realizaron un estudio con el objetivo de determinar la incidencia del síndrome de burnout en profesores que trabajan en colegios públicos y privados de la ciudad de Arequipa. La investigación presentó un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo y utilizó como instrumentos de medición: una tarjeta de registro laboral que abarca datos como edad, sexo, tiempo de servicio, estado civil, número de hijos e ingresos mensuales; y se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) en su formato adaptado por Fernández (2002). Entre los principales hallazgos se encontró que un 13,3%, 51,5%, y 66,1% de los docentes presentan niveles altos de agotamiento emocional, despersonalización, y baja autorrealización. De acuerdo con el autor, la dimensión

realización profesional sería la más afectada por la baja aceptación social que tiene y ha tenido la carrera magisterial en el Perú en estos años. Finalmente se concluye que los maestros muchas veces tienden a idealizar su trabajo por ello demuestran una mayor entrega, este factor puede originar una alta despersonalización, si a pesar de sus esfuerzos, sienten que no consiguen los logros esperados.

Hamidzadeh, Koolivand y Hajkarimi (2014) mediante su estudio explicaron la adicción al trabajo en el papel de antecedente del burnout, para ello se realizó un estudio cuantitativo con un nivel causal en una muestra de maestros y miembros de la facultad de las universidades de Qom. Se utilizó como instrumentos de medición: el cuestionario de adicción al trabajo de Spence y Robbins y el Inventario de burnout de Maslach (MBI). Finalmente, de acuerdo con los resultados obtenidos se comprobó que la adicción al trabajo está significativamente relacionada con el agotamiento emocional, el logro personal y la despersonalización (dimensiones del burnout). Por lo tanto, se puede considerar como un antecedente del Síndrome del Desgaste Profesional.

Gracia et al. (2014) en su investigación realizada con el propósito de analizar los niveles de Burnout que predominan en los docentes de tres niveles escolares. La investigación fue bajo un enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo y utilizó con el MBI (Maslach Burnout Inventory) como instrumento de medición. Como principales conclusiones, se encontró que el burnout estaba presente en el 50 % de los maestros con un nivel medio a alto, teniendo una mayor incidencia en dimensión agotamiento emocional; de la misma forma algunas variables sociodemográficas, tales como el género, edad y tiempo del servicio afectan a las dimensiones del burnout.

Olivares et al., (2014) mediante su estudio analizaron la influencia de algunos factores de riesgo psicosociales en el desarrollo de burnout de un conjunto de trabajadores de salud. El estudio fue de enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo, asimismo utilizó como instrumentos de medición: la subescala UNIPSICO, que es una adaptación mejorada de la escala de Rizzo que permite medir el conflicto de rol y el burnout fue medido por el inventario de SBI. Finalmente se concluyó que el conflicto de rol es el predictor más significativo del componente emocional del burnout así mismo halló que los niveles de este síndrome están asociados de manera significativa y positiva con los niveles de conflicto de roles

Almeida, Oliveira, Guimarães, Evangelista, Nogueira y Vieira (2015) realizaron una investigación con el fin de analizar los niveles del burnout en docentes de escuelas públicas. El estudio fue cuantitativo con nivel exploratorio y descriptivo, para la

recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: uno construido por los investigadores con el fin de abarcar informaciones sociodemográficas y funcionales y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Los principales hallazgos encontrados fueron que la mayoría de las profesionales se encontraban en niveles de ser propensos a desarrollar el síndrome, además una pequeña muestra de ellos ya eran portadores de este; por otra parte, quedó evidenciado que las tres dimensiones del síndrome están muy influenciadas por factores como edad, sexo, carga horaria; siendo la dimensión de agotamiento emocional la más afectada.

Pallarés, Crouseilles, Miriam y Lacueva (2015) a través de su estudio se propusieron examinar el concepto de adicción al trabajo basándose en un estudio retrospectivo de caso único de un trabajador considerado inicialmente como adicto al trabajo. Para la investigación se utilizó una metodología tanto cualitativa como cuantitativa, utilizando como instrumentos de medición: una lista de comprobación para realizar la primera evaluación rápida de la adicción al trabajo, el cuestionario de adicción al trabajo DUWAS-10 y una entrevista semiestructurada. Del estudio se concluye que no se trata de un caso de adicción al trabajo, sino de una sobre implicación laboral, pero se sugiere la realización de estrategias de prevención para evitar el desarrollo de este daño laboral.

Staszczyk & Tokarz (2015) realizaron un estudio con el propósito de determinar la relación entre la adicción al trabajo y el síndrome de burnout en el grupo de trabajadores de una empresa de servicios. La investigación tuvo enfoque cuantitativo con un nivel correlacional, los instrumentos utilizados fueron: el inventario de burnout de Oldemburgo y la escala adaptada de adicción al trabajo (WorkBat). Los hallazgos confirmaron las relaciones positivas entre la adicción al trabajo y el síndrome de burnout. Asimismo, encontraron que el tiempo que las personas dedican al trabajo no se encuentra directamente relacionadas con el nivel de agotamiento, por el contrario, el tiempo dedicado a pensar en el trabajo fueron predictores significativos de la desconexión y agotamiento (componentes del burnout). Finalmente, los datos muestran que las personas que mantienen el equilibrio en el trabajo y la vida personal mantienen un nivel de agotamiento menor que aquellos que no encuentran un balance entre trabajo-vida.

Llull, March y Brage (2015) con su investigación realizada se propusieron determinar la prevalencia de síndrome de burnout en los centros públicos de secundaria de las Illes Balears. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo y utilizó como instrumento de medición el MBI (Maslach Burnout Inventory). La investigación encontró que el 33% de los docentes sufrían este riesgo psicosocial. Finalmente, en cuanto

las dimensiones se encontraron que un 33,04%, 32,16%, y 33,16% de los docentes presentan niveles altos de agotamiento emocional, despersonalización, y baja realización personal respectivamente.

Por otra parte, Surdez, Málaga & Sandoval (2015) realizaron un estudio con el objetivo de determinar la existencia y el nivel de conflicto de rol en un grupo de profesores de la universidad estatal de México. Se utilizó un enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo, por otro lado, los autores utilizaron la adaptación del cuestionario Rizzo et al. (1970). Los principales hallazgos de la investigación fueron que más de una cuarta parte de los profesores presentaban un elevado nivel de conflicto de rol, predominando aquellos relacionados con los recursos y con las demandas normativas; por otro lado, las dimensiones menos afectadas fueron las relacionadas con los vínculos personales, valores y capacidades. Finalmente, se concluye que el conflicto de rol no conlleva al abandono de las labores porque en la mayoría de los casos los ingresos económicos de las personas dependen del cumplimiento de los indicadores de desempeño laboral, pero esto no excusa a que los docentes puedan padecer los resultados del conflicto de rol como lo son el estrés, burnout e insatisfacción laboral.

De acuerdo con la investigación realizada por Chávez, Lugardo y Feregrino (2016) con el objetivo de realizar un análisis exploratorio sobre la adicción al trabajo en diversos puestos de trabajadores de una institución educativa superior. El estudio se realizó mediante un enfoque cuantitativo con un nivel explicativo y con un diseño de investigación transversal y no experimental, utilizando el instrumento de medición de adicción al trabajo: DUWAS propuesto por Del Líbano et al. (2012). Se encontraron 12 casos de adicción al trabajo, resaltando que estas personas pertenecían al grupo de profesores de jornada completa y trabajadores con funciones administrativas, quienes por la naturaleza de sus labores son los más expuestos de ir más allá de su nivel de competitividad laboral.

Nartgun, Ekinci, Tukul y Lemon (2016) ejecutaron un estudio con el fin de establecer la relación de las opiniones de los docentes sobre la adicción al trabajo y el profesionalismo ocupacional. La investigación fue cuantitativa de tipo correlacional, asimismo la población del estudio fueron 218 profesores de secundaria; para la recopilación de datos se utilizó como instrumento de medición la escala adaptada de adicción al trabajo (WorkBat) y la escala de profesionalismo docente de Altinkurt et al. (2015). Los hallazgos más significativos encontrados fueron que los docentes que se perciben a sí mismos como profesionales también se consideran a sí mismos como adictos

al trabajo; esto se relaciona en parte con el hecho de que la profesión docente es un trabajo apasionante y los maestros que quieren llevar a sus alumnos al éxito tienden a trabajar más duro.

En la investigación realizada por Bustamante et al. (2016) que tuvo como objetivo determinar los niveles del síndrome de burnout en los docentes de una institución de bioanálisis de la Universidad de Carabobo. Se utilizó una investigación con un enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo. La muestra estuvo constituida por setenta y ocho maestros y se utilizó como instrumento el Maslach Burnout Inventory (MBI). Como resultados principales, se halló que un 16% de docentes presentan niveles medios-altos en las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, de la misma forma los investigadores nos señalan que esta cifra es alarmante, dado que la combinación de estos niveles puede inducir a la aparición del síndrome si no se toman las medidas preventivas los docentes para su afrontamiento oportuno.

Keller, Spurkb, Baumeler y Hirschi (2016) se propusieron realizar una investigación con el objetivo de analizar la relación del clima competitivo y la adicción al trabajo en un grupo de trabajadores. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional y los principales instrumentos utilizados fueron: la escala de clima psicológico competitivo propuestos por Brown et al. (1998) y la escala de adicción al trabajo (DUWAS). Los resultados de este estudio señalan que los empleados perciben al ambiente de trabajo como un lugar competitivo donde existe comparaciones entre sus miembros y el reconocimiento depende del rendimiento de cada uno, por lo tanto, realizan esfuerzos en su trabajo para hacer frente a la competencia. Finalmente, los autores señalan que la adicción al trabajo es una reacción probable a un clima competitivo dentro de la organización; además los factores contextuales en el trabajo y los factores individuales interactúan para formar adicción al trabajo.

Moyer, Aziz y Wuensch (2017) realizaron un estudio con el objetivo de determinar las relaciones entre la adicción al trabajo, capital psicológico (PsyCap) y burnout, así como el posible efecto mediador del PsyCap en relación de las dos variables anteriormente mencionadas en un grupo de personal de facultad en una universidad de Estados Unidos. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional y los instrumentos de medición utilizados fueron: el cuestionario de análisis de adicción al trabajo, el cuestionario de Capital Psicológico y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). El estudio indicó que los empleados con una mayor tendencia a participar en comportamientos adictos al trabajo tienen más probabilidades de sufrir burnout. Además,

se comprobó que la adicción al trabajo está relacionada negativamente con PsyCap y positivamente con el agotamiento. Finalmente, los hallazgos de este estudio confirman que la adicción al trabajo ocasiona burnout dentro de los empleados y conlleva a que los empleados posean un PsyCap reducido.

Montestruque (2018) realizó un estudio con el objetivo de analizar los niveles del síndrome de burnout en los docentes de un colegio público en Lima. Se utilizó una investigación con un enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo, para ello se utilizó el Inventario del Síndrome de Burnout para docentes (MBI-Ed) y el cuestionario de Estimación de Afrontamiento (COPE). Los resultados nos señalan que un 3.2% de docentes poseían desarrollado el burnout, y que un 45.2% se encontraba en tendencia y de riesgo de poseerlo. Finalmente, el investigador señala que los diferentes estilos de afrontamiento serían un factor clave que podría hacer frente al burnout, señalando que existen dos tipos: el primero se basa en la búsqueda de solución de problemas y éste se relacionaría de manera negativamente con el síndrome, mientras que los de tipo evitativos, incrementarían la posibilidad de poseer el burnout.

Finalmente, Lacuta (2018) realizó un estudio con el propósito de determinar la relación entre la adicción al trabajo y el síndrome de burnout en el personal de vigilancia de la empresa Huayna S.A.C. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional y utilizó como instrumentos de medición: el Inventario de Burnout de Maslach (MBI -GS) y la escala de adicción al trabajo (WART). El estudio demostró que no existe relación entre ambas variables estudiadas, pero se identificó que más del 50 % del personal poseía niveles altos de burnout. Finalmente, el autor señala que la presencia de este síndrome puede originarse a factores tales como clima organizacional, condiciones de trabajo y variables extra –organizacionales.

## 2.2. Bases teórico-científicas

### 2.2.1. Adicción al trabajo

#### 2.2.1.1. Conceptualización

La adicción al trabajo hizo su primera aparición en el año 1968 cuando un profesor utilizó este término para hacer referencia a la relación que mantenía con su trabajo, comparándolo con la adicción al alcohol. Años más tarde, Oates conceptualizó este fenómeno en su primera publicación y la definió como una necesidad excesiva e incontrolable de trabajar que repercute en el bienestar, la salud, la felicidad y las diferentes relaciones interpersonales de los trabajadores (Muños y Marín, 2017).

Cabe señalar, que el estudio de la adicción al trabajo comenzó recién a fines de la década de los ochenta, cuando los expertos en la salud notaron que ésta era una de las causas de las enfermedades cardio y cerebrovasculares, trastornos psicosomáticos, problemas afectivos y familiares (Quiceno y Vinaccia, 2007).

En el año 1979, Deutsch (citado en Castañeda,2010) señala que la adicción proviene cuando las personas consideran y hacen que el trabajo se convierta en un punto primordial en sus vidas, llegando al extremo de no prestar atención a otras actividades. Paralelamente Machlowitz en 1980 lo define como la sobre implicación propia de la persona que dedica más tiempo de lo que le es exigido en su trabajo.

Fassel en el año 1990 lo define como una patología, por otro lado, de acuerdo con Scoot, Moore y Micelli (como se citó en Ramírez ,2005) la adicción al trabajo se determina por la excesiva dedicación del tiempo de una persona en acciones exclusivamente laborales, por pensar de forma tenaz cuando no se está ejerciendo labores y por trabajar más allá lo exigido con la finalidad de cumplir los requerimientos, teniendo un alto compromiso y baja satisfacción.

Snir y Zohar (como se citó en Oramas, Del Castillo y Vergara, 2017) señalan que el origen de ésta puede provenir de la propia persona o puede surgir como consecuencia de las necesidades económicas que los trabajadores puedan tener, por lo tanto, se reconoce que existe cierto condicionamiento económico y social.

De acuerdo con Aguilera (2017) a lo largo del tiempo, la adicción al trabajo adquirido diferentes significados de acuerdo a las diferentes perspectivas de sus autores; debido a esto no exista una definición única respecto a este tema, pero lo que queda claro es que el

perfil de un adicto es caracterizado por trabajar duro y más horas de las que sus labores exige, descuidando otras áreas de su personal (Castañeda, 2010).

#### 2.2.1.2. Características de un adicto al trabajo

De acuerdo con los autores Miró, Solanes, Martínez, Sánchez y Marín (como se citó en Polo et al., 2015) dentro de las características diagnósticas recalcan que existe fatiga externa y agotamiento de los recursos energéticos del individuo.

Betancur et al. (como se citó en Polo et al., 2015) afirman que la adicción puede caracterizarse también por desmotivación, bajo rendimiento en el trabajo y experiencias de una baja autorrealización personal e ineficacia laboral.

Por otro lado, Matsudaira et al. (como se citó en Aguirre, 2017) señala que una de las variables más analizadas para determinar la adicción al trabajo, son las horas que una persona invierte en la semana, la necesidad de tener más trabajo para realizar ya sea apoyando a sus compañeros o cubriendo tareas no asignadas

Del Líbano et al. (2006) señalan que los diversos estudios realizados han confirmado que existe una correlación significativa y positiva entre la adicción y la aparición de diversos problemas de la salud, esto se debe principalmente a los elevados niveles de estrés.

Estos autores definen un perfil psicosocial que muestra las principales características de un adicto al trabajo:

- Negación de la situación.
- Comunicación no efectiva.
- Alto compromiso.
- Sus hábitos laborales exceden lo establecido.
- Trabajo extra - laboral: trabaja fines de semana, durante sus vacaciones, presentando problemas de salud.
- Bajo rendimiento laboral a medio o largo plazo
- Problemas extra – laborales, baja calidad e insatisfacción en las relaciones fuera su trabajo con su familia y amigos.

### 2.2.1.3. Características de ambientes y trabajos adictivos

Martínez y Dueñas (como se citó en Aguirre, 2017) señalan que actualmente el trabajo tiene una asociación muy fuerte con el éxito profesional, entendiéndose este como el poder y la riqueza, más no como sinónimo de calidad de vida o como satisfacción de poder seguir creciendo profesionalmente; todo esto ha traído como consecuencia la adicción al trabajo.

De acuerdo con las investigaciones, existe evidencia que ciertas demandas llamadas retadoras traen efectos muy buenos sobre el desempeño y la motivación del trabajador, siempre y cuando se asocien de manera positiva, dado que si no éstas convertirse en demandas potenciales de la generación de ambientes favorables para la adicción. Las principales demandas retadoras que conllevan a la adicción son: la sobrecarga de trabajo, la presión temporal, entre otras (Del Líbano et al, 2006).

Del Líbano (como se citó en Oramas et al., 2017) sostiene que en la actualidad las compañías requieren trabajadores con un alto nivel de compromiso laboral, responsables y que posean gran dedicación hacia sus labores, fomentando de cierta manera una mayor presencia de adicción. De la misma manera Ljungholm (2014) expone que los adictos al trabajo si bien es cierto se esfuerzan por una presión interna, su entorno de trabajo puede tener una función significativa para impulsar su dependencia laboral,

Los estudios realizados señalan que la adicción al trabajo se encuentra relacionada con los cambios que ha traído la globalización y competitividad, tales como la intensificación del trabajo, reducción de empleos, etc.; todo esto trae como consecuencia que los trabajadores den un sobre esfuerzo para poder conservar sus trabajos, no midiendo las consecuencias que puede traer para sí mismo, su salud y su entorno (Martínez y Dueñas ,2005 como se citó en Aguirre, 2017). Esta misma idea es apoyada por Polo et al. (2015) quien señala que el desgaste que un trabajador puede sufrir se da principalmente por la presión que él mismo se impone con el fin de cumplir los requerimientos que se presentan en el trabajo, la dura competencia entre los compañeros, la ambición y deseo por obtener mayores ingresos económicos para mejorar su calidad de vida.

### 2.2.1.4. Teorías de la adicción al trabajo

#### - Teoría de los Rasgos de Personalidad

Macmillan et al. (como se citó en Aguilera, 2017) consideran que la adicción al trabajo es una consecuencia de algunos rasgos de personalidad, pero también considera que

ciertas influencias del entorno pueden influir en la activación de dichos rasgos y como consecuencia aparece la adicción.

- Teoría de Esfuerzo – Recompensa

Peirpel y Jones (como se citó en Aguilera, 2017) señalan que la adicción al trabajo no solo depende del esfuerzo realizado sino de cómo estos se sienten recompensados, esta teoría se basa en la existencia de dos dimensiones independientes: la percepción de esfuerzo realizado y la de recompensa recibida a cambio. De acuerdo a la combinación de estas dimensiones en distintos niveles, los autores identifican cuatro tipos de trabajadores: adictos al trabajo, consideran que su gran esfuerzo va a ser retribuido a cambio de una gran recompensa; luego tenemos a los overworkers, quienes perciben que la recompensa recibida es poco compensatoria por el esfuerzo que ellos dan por ellos experimentan sentimientos negativos y de frustración ; los coleccionistas a diferencia de los overworkers consideran que la recompensa percibida es mayor que el esfuerzo invertido, lo que conlleva a que tengan buenos resultados ; los withholders perciben que tanto su esfuerzo en sus labores como la recompensa recibida son bajas , considerándose a estos trabajadores con poca motivación y bajo rendimiento.

- Modelo de Afecto- Cognición – Conducta

Propone tres dimensiones para poder explicar la adicción al trabajo: afectiva, cognitiva y conductual; seguido de estas dimensiones se establecen una serie de antecedentes de la adicción abarcando los factores disposicionales que son propios de las personas, entorno socio-cultural y refuerzos del entorno a la conducta, este último factor abarca recompensas tangibles e intangibles ; la combinación de las dimensiones y antecedentes determinan a que la conducta adictiva se forme (Ng, Sorensen y Feldman, 2007 como se citó en Aguilera, 2017).

- Modelo del Conflicto del Rol

Schaufeli et al. (como se citó en Aguilera, 2017) señalan que existe un posible papel mediador del conflicto de rol en la adicción al trabajo, así como posibles relaciones con el burnout o la satisfacción; por ejemplo, ellos afirman que la adicción al trabajo en combinación con altas demandas laborales conduce al padecimiento del síndrome de burnout siempre y cuando la persona experimente un conflicto de rol, por lo tanto, la adicción es un factor de riesgo del burnout.

#### - Teoría de las Personalidad y los Incentivos

Propone que la interacción entre los rasgos y los incentivos se verá reflejado en: el disfrute del trabajo (afectos), la necesidad de trabajar más de la cuenta o problemas conductuales, y pensamientos recurrentes relacionadas con el trabajo (cognición), por ello resalta que no solamente la genética es totalmente determinante para un comportamiento adictivo sino el factor del entorno es muy importante (Aguilera, 2017).

##### 2.2.1.5. Consecuencias

Tal como cualquier otra adicción, la adicción al trabajo es negativa para las personas, pues ellas pierden el control sobre su ambiente y se vuelven dependientes de una situación que finalmente termina perjudicando su entorno laboral, personal y su salud. Los adictos al trabajo pueden experimentar ansiedad, depresión e irritabilidad (Del Líbano et al., 2016)

De acuerdo con Aguilera (2017) comúnmente la adicción al trabajo puede estar disfrazada como el requisito necesario para alcanzar el éxito laboral, satisfacción del individuo o el desarrollo de las carreras, pero solamente en un corto plazo, pues los hallazgos han mostrado secuelas negativas que trae sobre el desempeño a largo plazo, esta adicción puede causar un incremento del cansancio por las largas jornadas, mayor estrés y finalmente burnout. La sobrecarga de tareas y responsabilidades afecta negativamente la calidad de las labores, la creatividad, así como el análisis de situaciones desde distintas perspectivas, las relaciones con los compañeros y subordinados

Del Líbano (como se citó en Aguilera, 2017) sostiene que la adicción al trabajo incide en la esfera personal de las personas afectadas, por ejemplo, en el equilibrio familiar, porque según los estudios se han mostrado tasas altas de ansiedad y depresión en los familiares de los adictos al trabajo

La adicción al trabajo puede ocasionar una disminución del rendimiento, cambios en el comportamiento, cansancio físico y emocional a causa de una vida agitada, la obsesión con el tiempo, imposibilidad para delegar o repartir deberes, desvalorización de las relaciones personales por considerarlas como poco productivas.

Restrepo (citado en Aguirre, 2017) afirma que un adicto al trabajo logra afectar tanto su salud física como mental; es muy común que estas personas sufran estrés crónico, lo que los hace depresivos pudiendo llegar al suicidio porque ellos no están acostumbrados aceptar el fracaso. Otra consecuencia son los trastornos gastrointestinales y

cardiovasculares, puesto que no tienen una vida activa con una alimentación saludable y con horas de descanso

Dentro del nivel emocional, la adicción al trabajo puede manifestarse de múltiples formas como agotamiento emocional, hostilidad, impaciencia, irritabilidad, sentimientos depresivos, etc. A nivel cognitivo se manifiesta con sentimientos pesimistas, irracionales relacionados con la baja autorrealización y frustración. Sumando a esto los perjuicios que en términos de desempleo y eficacia aparecen a nivel organizacional por causa de empleados desgastados (Polo et al., 2015).

## **2.2.2. Síndrome de Burnout**

### **2.2.2.1. Conceptualización**

El síndrome de desgaste profesional o también conocido como burnout es mencionado por primera vez el año 1960 por Graham Green en su novela llamada *A burn out case*, en donde relata el agotamiento emocional y las consecuencias de ella en un trabajador que ha perdido la confianza en lo que realiza. (Lull, March & Brage, 2015).

Después de unos años, Freudenberger incorpora este término al campo de la psicología laboral. Durante su trabajo como psiquiatra, en el año 1974 observó como un grupo de voluntarios durante el lapso de un año fueron mostrando una pérdida progresiva de energía conllevándolos a un nivel de agotamiento asociado con síntomas de angustia y estrés, así como una baja motivación en sus labores. (Del Pozo 2000, citado en Zavala 2008)

En 1976 en el evento académico de la Asociación Americana de Psicología (APA), Cristina Maslach definió a este síndrome como el desgaste profesional que experimentan los trabajadores que laboran en los diversos sectores de servicios por el hecho de que se encuentran en contacto directo con los usuarios, principalmente cobra relevancia en el personal sanitario y profesores (Tellez, 2015).

Pines y Aronson lo definen como un estado de agotamiento emocional, mental y físico, que trae consigo emociones de impotencia e inutilidad, sensaciones de frustración, falta de entusiasmo y baja autoestima, todo esto sería causado por las situaciones demandantes durante un periodo largo de tiempo (Tellez, 2015).

Gil Monte y Peiró (como se citó en Núnura, 2016) señalan que el burnout es una respuesta al estrés laboral que se origina de manera crónica y surge cuando fallan las estrategias de afrontamiento que de manera frecuente utiliza una persona para manejar las situaciones que le generan estrés.

Después de lo expuesto podemos ver el burnout no ha tenido una definición única a lo largo de la historia, por ende, cada autor lo ha definido de manera distinta, pero lo que si podemos resaltar es que casi todos coinciden en que éste es una forma de desgaste y agotamiento profesional que afecta tanto a personas y organizaciones (Sánchez, 2015).

Martínez, A. (2010) sostiene que actualmente el burnout puede surgir en cualquier tipo de profesión incluyendo a las no dedicadas a la prestación de servicios, pero el riesgo de contraerla es menor; además afirma que este síndrome es el resultado de un proceso en donde la persona se ve expuesta a una situación de estrés crónico laboral y la incorrecta utilización de medidas preventivas, así como estrategias de afrontamiento.

Como ya lo dijimos no existe una definición que sea compartida y aceptada por todos los estudiosos sobre el burnout, sin embargo, la mayoría de los investigadores aceptan de alguna manera la definición tripartita desarrollada por Maslach y Jackson que está dentro de la perspectiva psicosocial, definiéndolo como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que suele darse en profesiones de carácter asistencial (Sánchez, March & Brage, 2015).

## 2.2.2.2. Teorías explicativas

Tabla 1: Teorías explicativas del burnout

Enfoque	Definición
<p><b>Psicología Clínica</b> Lo conceptualiza como un estado producto del estrés laboral que padece</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Freudenberger (1974): Estado de agotamiento, y pérdida de interés que surge como resultado de una mala labor en profesiones de servicios e incumplimiento de las metas y expectativas de los trabajadores (Tonon, 2003).</li> </ul>
<p><b>Psicología Social</b> Basado en la Teoría Sociocognotativa del yo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fischer (1983): Estado que es producto de un problema narcisista que conlleva a la pérdida de autoestima (Tonon, 2003).</li> <li>- Harrison (1983): Afirma que los trabajadores de servicios en primera instancia siempre se esmeran y motivan ayudar a los demás, pero si en su ambiente laboral perciben que existen componentes que obstaculizan la realización de sus tareas e impiden que el logro de sus metas, esto afectaría su esperanza de conseguirlos y con el tiempo se generaría el burnout (Tonon, 2003).</li> <li>- Pines y Aronson (1988): Estado de desilusión en una persona que en un primer momento estuvo muy motivado por ejercer sus labores, igualmente presenta características de fatiga emocional, sentimientos de ineptitud y baja autoestima (Tonon, 2003).</li> </ul>
<p>Psicología de las Organizaciones Basada en las teorías del estrés laboral, señala que existe ciertos estresores laboras, así como ciertas las estrategias de afrontamiento para combatir esto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Golembiensi (1983): El burnout se da por la sobrecarga laboral o la denominada “pobreza de rol”. Lo anteriormente mencionado conlleva a una baja productividad, baja autoestima, ansiedad irritabilidad y fatiga (Tonon, 2003).</li> </ul>

### 2.2.2.3. Diferenciación del Síndrome de Burnout con otros conceptos

- Depresión: Comprende un conjunto de emociones que trae como resultado consecuencias negativas en los lazos interpersonales y se diferencia principalmente del burnout porque éste surge como consecuencia de las relaciones interpersonales y organizacionales (Tonon, 2003).
- Alienación: Surge cuando la persona posee insuficiente libertad para llevar a cabo una tarea específica; en cambio el burnout surge cuando una trabajadora posee demasiada libertad para llevar a cabo una tarea, pero le es imposible de desarrollarla. (Tonon, 2003).
- Estrés: Los estudiosos consideran que el burnout es una respuesta al estrés laboral. La diferencia se basa en que el estrés es un proceso que puede tener resultados positivos o negativos, mientras que el burnout siempre conlleva resultados negativos (Tonon, 2003).
- Fatiga: La principal diferencia se basa que, en el caso de la fatiga, la persona puede recuperarse rápidamente de la fatiga mientras que en el burnout no (Tonon, 2003).

### 2.2.2.4. Factores que influyen en la presencia del burnout

#### - Variables Individuales

De acuerdo con Edelwich y Brodsky (como se citó en Pérez, 2010), el burnout surge en la persona que tiene el deseo de marcar una diferencia en la vida de otra, tal es el caso de las profesiones de servicio o carácter asistencial. También aparece cuando la persona tiene un nivel inicial muy alto de entusiasmo, baja remuneración económica, al no contar con el apoyo de la institución donde laboran, por el uso inadecuado de los recursos y por empezar sus labores desde muy joven.

En base a la estructura familiar del trabajador, algunos investigadores señalan que los trabajadores que tienen hijos y familia suelen resistir más por el compromiso que ellos tienen con su familia, lo que hace que éstos tengan una mayor capacidad de afrontamiento.

Cabe resaltar que los años de carrera no se asocia como un factor causante del burnout, pero si con el agotamiento y despersonalización que los trabajadores puedan experimentar.

Otra variable que influye es la personalidad, pues se reconoce una “personalidad resistente al estrés”, a causa de que los factores individuales pueden efectuar una fuerte influencia en las respuestas y consecuencias.

- Variables Sociales

Pérez (2010) señala que las relaciones sociales dentro la empresa y la familia tienen un efecto amortiguador o potenciador de los estresores laborales.

House (citado en Pérez, 2010) ha catalogado diversas fuentes de apoyo social tales como la pareja, familiares, amigos, compañeros, supervisores, grupos de autoayuda, profesionales de servicio y cuidadores.

Según Repeti (citado en Pérez, 2010) la falta de apoyo social puede ser considerado como un elemento de estrés que incluso puede dar origen a otros estresores; a causa de que la presencia de éste disminuye o elimina los estímulos estresantes que van a influir directamente sobre las estrategias de afrontamiento, el estado de ánimo, la motivación y la autoestima de las personas.

- Variables Organizacionales:

Tellez (2015), afirma que existen ciertos estresores relacionados con el burnout como una alta demanda laboral, el control laboral, el entorno físico, la inseguridad laboral, el desempeño de los roles, las relaciones interpersonales, el desarrollo de la carrera, las políticas y clima de la empresa.

Pérez (2010) señala que uno de los temas laborales que ha cobrado vital importancia en su estudio es la conceptualización de roles como producto de la interrelación del colaborador en el ambiente de trabajo. Estas interacciones pueden llevar a una tergiversación y conflicto del rol, que conlleva al estrés, causando tensión, ansiedad, insatisfacción y la predisposición a abandonar el trabajo. Asimismo, existen algunos trabajos que son más propensos al estrés de rol, como aquellos de roles limítrofes, de niveles escalonados y los puestos no definidos; dado que la ansiedad por lograr la autorrealización, la aspiración de progresar y alcanzar ciertos objetivos puede ser fuente de estrés.

Las condiciones de horarios es otro elemento importante; los trabajos con constantes cambios, labores nocturnas, largas jornadas de trabajo o sobrecarga de horas pueden promover la aparición de este síndrome.

#### 2.2.2.5. Consecuencias del burnout

Según Guillen (como se citó en Núnura ,2016), las consecuencias del burnout se clasifican en cuatro grupos:

- Físicos y emocionales: Abarca complicaciones de salud física como dolores de cabeza, taquicardias y palpitaciones, etc. Así como también ansiedad, depresión, insomnio y emocionales referidos a sentimientos de infelicidad.
- Interpersonales: Problemas con la familia y su entorno social, dificultad para establecer relaciones interpersonales.
- Actitudinales: Presencia de actitudes negativas hacia sus compañeros, la empresa y hacia sí mismo. Además, no presenta satisfacción con sus labores y los niveles de compromiso e implicación son cada vez más menores.
- Conductuales: Comportamientos inadecuados en la organización como conductas de agresividad, cambios del estado de humor, mal carácter, etc. El burnout puede conllevar al absentismo laboral, bajo desempeño laboral, conflictos entre compañeros y deterioro en la calidad del desempeño laboral.

#### 2.2.2.6. Burnout en docentes

El rol que ejercen los docentes hoy en día es uno de los pilares imprescindibles de la educación de nuestra sociedad , la carrera magisterial es una de las profesiones más retadoras pero a la vez una de las más estresantes ; una de las causas es debido a que en algunos casos las familias e instituciones esperan que los docentes eduquen , orienten y formen a los alumnos ; todo lo anteriormente mencionado sumado a las elevadas exigencias al profesor , lo convierten en una profesión de alto riesgo por ello los docentes están propensos a padecer el burnout.

Tellez (2015) señala que los docentes se encuentran en constante presión no solamente por las tareas dentro de sus horas de clase, sino porque dentro de su labor está el involucramiento de la realización de diversas actividades de manera simultánea, exponiéndolos a estresores extralaborales, esto se debe a que la mayoría de los maestros siempre llevan trabajo a casa (revisión de evaluaciones, preparación de sesiones de aprendizajes y material educativo, etc.)

En el caso de los docentes según Llorens (2005), el burnout se manifiesta como un estado donde el docente se siente como una “vela que se apaga”, manifestando resultados negativos tanto para ellos mismos como para la empresa donde laboran. Un docente afectado por el

burnout manifiesta pérdida de energía o agotamiento, malestar psicológico, sensación de realizar mal su desempeño de su labor, pérdida de motivación, desarrollo de indiferencia y distanciamiento hacia su trabajo y estudiantes. Estos síntomas pueden traer como consecuencias problemas de ansiedad, depresión, absentismo, bajo desempeño, bajas laborales y falta de calidad de enseñanza (Martínez, Grau y Salanova como se citó en Llorens, 2005)

Los docentes víctimas del burnout no se sienten capacitados para seguir trabajando con sus alumnos, incluso desarrollan actitudes negativas hacia ellos, sus estudiantes y compañeros; sumándole que están menos implicados con sus labores y tienen menos tolerancia en su desarrollo de clases (Colangelo citado en Zavala, 2008). Adicionalmente, el docente frecuentemente posee una conducta impredecible, algunas veces siente la necesidad de culpar a otra persona y olvida al máximo todo lo relacionado con su trabajo (Arís, 2009).

De acuerdo con Arís (2009), el estilo que cada persona utiliza para afrontar este síndrome va a ser primordial para que lo desarrolle o no, el proceso del burnout es variable y varía en cada persona, tanto en su etapa de inicio como en la forma que éste mismo se desarrolla

Según Del Pozo (citado en Zavala, 2008) el proceso empieza con la presencia de insatisfacción que puede aparecer como consecuencia de la influencia directa o indirecta de los factores relacionados con el ambiente laboral. Estos sentimientos generan el desarrollo de indiferencia con los alumnos y en las actividades educativas, produciéndose en algunos casos absentismo laboral o abandono de sus obligaciones.

De acuerdo con Zavala (2008) las consecuencias del burnout en los colegios son absentismos por asuntos familiares, personales o enfermedades somáticas; aumento de la rotación del personal como cambios o traslados; menos dedicación al trabajo presentando lamentos constantes o críticas destructivas; deterioro del rendimiento y productividad; quejas internas y externas generando un clima institucional dañado y la necesidad de aumento de intervención sindical.

### 2.2.3. Conflicto de Rol

#### 2.2.3.1. Conceptualización

Un rol es un conjunto de expectativas propias y ajenas de un esquema de conductas en base al puesto ocupado, por ello el rol se desarrolla dentro de la interacción entre una persona principal y los emisores que componen el conjunto de rol, cuando los miembros del conjunto de rol envían a la persona focal demandas y expectativas incongruentes, se produce el conflicto de rol (Mansilla, 2011).

En base a lo anteriormente mencionado, el conflicto de rol es definido como el malestar que puede experimentar un trabajador por las distintas circunstancias en sus labores con las que no éste no está de acuerdo o percibe que dificulta su desempeño (Surdez, Magaña y Sandoval, 2015).

House y Rizzo (citado en Díaz et al., 2016) afirman que éste es una de las dimensiones que forma parte del estrés de rol y puede definirse como el grado de incongruencia de las expectativas del trabajador asociadas al desempeño del rol.

Del mismo modo, López et al. (citado en Cevallos, 2015) manifiesta que se entiende como conflicto de rol cuando los colaboradores no tienen bien en claro cuál es su papel que desempeñar dentro de la organización, y esto puede darse debido a que la descripción del puesto resulte compleja, falta de información sobre los objetivos y procedimientos o por una mala comunicación.

Magaña et al. (2009) afirma que dentro de una organización el conflicto de rol aparece cuando la persona debe ejecutar labores que no quiere realizar, ya sea porque ésta considera que no se ajustan a lo que está capacitado o porque no está dentro de su patrón de creencias y valores.

Un colaborador puede encontrarse viviendo sobrecarga de rol cuando las demandas del conjunto de roles que desempeña entran en conflicto con el tiempo que dispone y por ello sobrepasa su capacidad de respuesta, ya sea por el excesivo número de labores requeridas o a la naturaleza de estas, si es que no se realiza una intervención, esta situación insatisfactoria puede causar un conflicto de roles (Arquer, Daza y Nogareda, 1996)

#### 2.2.3.2. Factores que influyen en el conflicto de rol

Los factores organizaciones más frecuentes que promueven la aparición del conflicto de rol son: conflictos por parte de los superiores y empleados, expectativas opuestas relacionadas al rol, sobrecarga, participación en actividades relacionadas con el trabajo fuera de la jornada laboral, percepción de que el rol asignado abarca actividades no

interesantes, falta de estandarización de los objetivos y los estándares de desempeño, inadecuada retroalimentación, entre otros (Surdez, 2015).

Si bien es cierto, autores como Jackson y Schuler (citado en Surdez, 2015) afirman que variables organizacionales son las más influyentes para la formación del conflicto de rol, no obstante, existen diversas formulaciones teóricas señalan que algunas características personales son determinantes para la formación del conflicto de rol.

Uno de los factores claves para el desarrollo del conflicto de rol son las diferentes percepciones o expectativas que se tiene sobre el individuo lo que hace que éste tienda a experimentar un conflicto de roles dado que se le hará difícil satisfacer un conjunto de expectativas sin rechazar las otras, puesto que los individuos perciben que no pueden satisfacer las demandas de todas las personas a las que debe atender. Generalmente lo anteriormente mencionado ocurre en un puesto de trabajo sobrecargado como consecuencia de excesivos contactos con un gran número de clientes (Montes y Correa, 1995)

Existen dos tipos de conflicto de rol: interno y externo; el primero ocurre cuando los trabajadores experimentan que las labores que está realizando está en contra de sus valores o que no le corresponden a su rol y el conflicto de rol externo ocurre cuando dos superiores imponen órdenes o indicaciones opuestas, que si se cumple la de uno no se cumple la de otro (Mansilla, 2011).

#### 2.2.3.3. Consecuencias del conflicto de rol

Una de las variables que aparece con frecuencia en las diversas investigaciones como consecuencia del conflicto de rol es la satisfacción laboral, reportándose una correlación negativa entre ambas (Surdez, 2015)

Entre otras de las principales consecuencias tenemos:

- Síndrome de desgaste profesional
- Disminución de la creatividad
- Deterioro del rendimiento
- Bajo compromiso y participación de los trabajadores
- Ausentismo
- Disminución de la productividad en el trabajo

#### **2.2.4. Relación entre Adicción al trabajo y Burnout**

Casi la mayoría de los estudios sobre el burnout y la adicción al trabajo demuestran que las relaciones entre ambos constructos son positivas, principalmente se encontraron relaciones significativas entre la variable de la adicción al trabajo y la dimensión agotamiento (Andreassen et al. citado en Staszczyk & Tokarz, 2015; Hamidizadeh et al, 2014).

Lo anteriormente mencionado es apoyado por los investigadores Hamidizadeh, Koolivand & Fatemeh (2015), mediante su estudio encontraron que la adicción está significativamente relacionada con el agotamiento emocional, logro personal y despersonalización; por lo tanto, consideran que ésta se puede considerar como antecedente de componentes de burnout

Maslach (citado en Moyer et al. ,2017) señala que las tendencias del adicto al trabajo son un factor clave en el desarrollo del agotamiento. Los adictos al trabajo invierten una cantidad excesiva de tiempo y energía en sus labores, disminuyendo así su capacidad para desconectarse del mundo laboral, esto a su vez reduce su participación en actividades de recuperación, por lo tanto, esta experiencia reduce su satisfacción con la vida y, entre otras consecuencias negativas desencadenando un grado de agotamiento (Moyer et al.; 2017). Esto es apoyado por Clark et al. (2016) quienes sostienen que cuando las personas son excesivamente involucradas en el trabajo y se permiten poco o ningún descanso (físico o mental), es probable que experimenten agotamiento como consecuencia de que no se permiten el tiempo adecuado para recuperarse de su excesivo esfuerzo de trabajo

Por otro lado, aunque existe alguna evidencia empírica que sugiere que la adicción al trabajo puede conllevar al agotamiento, los hallazgos en esta área han sido variados. Por ejemplo, Schaufelli, Shimazu y Taris (citado en Kosevic & Loh, 2015) realizaron el mismo estudio en dos muestras distintas; el primer grupo de trabajadores adictos al trabajo obtuvieron una puntuación más alta en las medidas de burnout; caso contrario ocurrió en el otro grupo de trabajadores quienes mostraron altos niveles de compromiso laboral , este hallazgo sugiere que a pesar de ser identificados como adictos al trabajo los trabajadores del segundo caso no manifestaron el síndrome de desgaste profesional y esto según algunos investigadores se debe a que existen variables que amortiguan el efecto que puede causar la adicción .

### **2.2.5. Relación entre conflicto de rol y Burnout**

El Conflicto de Rol ha sido una de las variables más analizadas en relación al Burnout, diversos han confirmado la relación positiva y significativa entre el Conflicto de Rol y el Agotamiento Emocional en diversas ocupaciones tales como la contabilidad, la enfermería, la educación, etc.

Otras investigaciones, demostraron que los altos niveles de Conflicto de Rol en el ámbito laboral se ponen de manifiesto en los empleados a través de Agotamiento Emocional y Despersonalización. Por consiguiente, los resultados indican que el Conflicto de Rol explica una de las mayores partes del componente afectivo del Burnout frente a los otros tipos de estresores de rol (Caballeira, 2017).

Patlan (2013) menciona que uno de los principales antecedentes del burnout es el conflicto de rol, además de otros factores tales como ambigüedad de rol, sobrecarga de trabajo, falta de autonomía, recompensas, etc. Asimismo, Caputo (citado en Patlan, 2013) señala que dentro de las 10 causas relacionadas con el burnout encontrados al conflicto de rol como una principal determinante.

Por otro lado, Chen y Kao (2012) señalan que la combinación de altas demandas laborales, como la Sobrecarga de Rol, las demandas emocionales y el Conflicto de Rol, y bajos niveles de recursos laborales, tales como el bajo apoyo social o la autonomía, constituyen situaciones tendentes al desarrollo del Burnout.

### III. Metodología

#### 3.1. Tipo y nivel de investigación

El enfoque de la investigación fue de tipo cuantitativa puesto que se utilizó la recolección de datos para probar las hipótesis en base al análisis estadístico, todo ellos con el fin de establecer esquemas de comportamiento y probar el modelo propuesto (Hernández et al., 2010). De la misma forma, fue de tipo aplicada, en vista de que se basa en los fundamentos teóricos para la generar una solución al problema planteado en un momento dado.

Finalmente, el nivel del estudio fue de tipo causal por el hecho de que busca explicar la mediación del conflicto de rol en la influencia de la adicción al trabajo sobre el síndrome burnout.

#### 3.2. Diseño de investigación

El estudio tuvo carácter no experimental – transversal, lo primero se debe a que los datos fueron recopilados directamente de los docentes del colegio estudiado sin ningún tipo de manipulación alguna y lo segundo porque se estudió las variables en un momento determinado. Finalmente, fue de tipo prospectivo, por el hecho de que los datos fueron recogidos directamente de la investigación con información de primera mano.

#### 3.3. Población, muestra y muestreo:

La investigación trabajó con un tipo de población censal que estuvo conformado por los 55 docentes de la institución educativa estudiada, en base a las características semejantes como: ser maestro nombrado, con un tiempo de servicio mayor o igual a 10 años. Por último, la población estuvo conformada por docentes del nivel primario y secundario, tal como se muestra en la tabla:

Tabla 2: *Población docente de acuerdo al nivel de enseñanza educativa*

<b>Nivel educativo de enseñanza</b>	<b>N°</b>
Primaria	26
Secundaria	29
<b>Total</b>	<b>55</b>

#### 3.4. Criterios de selección

En primer lugar, se eligió a esta institución educativa como objeto de estudio porque en los últimos años presentó altos estándares de desempeño docente y un buen puntaje

dentro de la evaluación censal, lo que demuestra el alto compromiso de los docentes lo cual los hace propensos a ser víctimas de burnout y adicción al trabajo. Asimismo, fue elegida por un tema de facilidad para el acceso de información

El grupo de docentes elegidos poseían características que son imprescindibles para poder desarrollar la investigación, por ello los criterios de inclusión para la selección de nuestra muestra fueron: profesores de aula tanto del nivel primario y secundario, en condición laboral activa. Además, que se encuentren nombrados en el colegio con un tiempo de servicio mayor o igual a 10 años.

Cabe señalar que se excluyeron a los docentes contratados, ausentes por permiso o que se encuentren realizando funciones administrativas, ya que no reúnen las características necesarias para este tipo de estudio

## 3.5.Operacionalización de variables:

VARIABLE	CONCEPTO	TÉCNICA/ INSTRUMENTO	DIMENSIONES VARIABLES	INDICADORES/ ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Independiente</b> Adicción al trabajo	Daño laboral caracterizado por el trabajo excesivo que se lleva a cabo a causa del constante impulso de trabajar por parte de los trabajadores y fomentado por ambientes laborales adictivos (Del Líbano et al., 2014)	Encuesta /Cuestionario	- Trabajo Excesivo  - Compulsión por Trabajar	- Simultaneidad de tareas (1,8) - Dedicación excesiva al trabajo (6) - Exceso de tareas (4)  - Compromiso laboral (3, 5) - Auto imposición (7) - Culpabilidad (9) - Necesidad de trabajar (10)	Escala Ordinal: Likert
<b>Dependiente</b> Síndrome de Burnout	Según Maslach citado en Olivares (2016) es la respuesta prolongada al estrés en el trabajo que nace a partir de la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su trabajo	Encuesta /Cuestionario	- Agotamiento Emocional  - Despersonalización	- Cansancio Emocional (1,8,13) - Agotamiento físico (2,3,14) - Estrés laboral (6,16)  - Indiferencia hacia los demás (5,10,15) - Sentimientos de culpa (11,22)	Escala Ordinal: Likert

**Mediadora**  
Conflicto de Rol

Malestar que puede experimentar un trabajador en sus labores por las diversas condiciones con las que no está de acuerdo o que dificulten su desempeño (Surdez, Magaña y Sandoval, 2015).

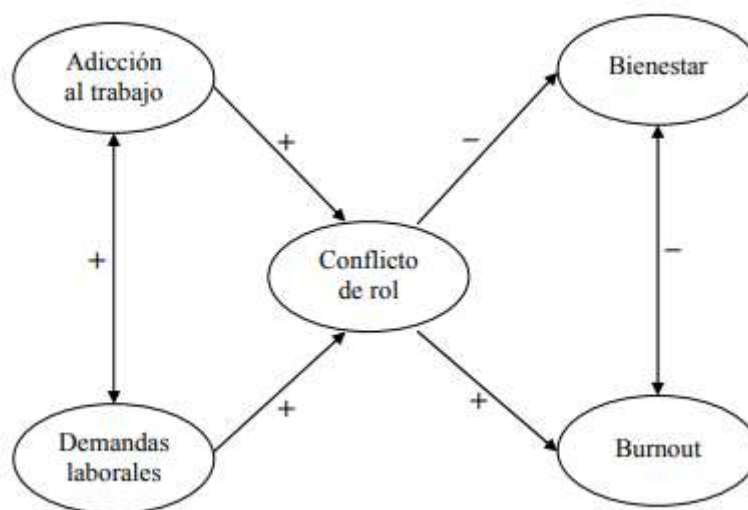
Encuesta  
/Cuestionario

- Realización personal
  - Facilidad para manejar conflictos en el aula (7)
  - Valoración de su trabajo (9,19)
  - Vitalidad en el trabajo (12,18)
  - Control de conflictos emocionales (21)
- Demandas normativas
  - Incompatibilidad en un sistema de normas (1, 2, 3, 4)
- Valores
  - Realización de actividades que afectan con el sistema de valores de cada persona (5, 6,7, 8)
  - Conflicto interpersonal (9,10, 11,12)
- Relaciones
  - Conflicto con los recursos recibidos para desempeñar el rol (13, 14,15, 16)
- Recursos
  - Conflicto con la capacidad personal para el desempeño del rol. (17,18,19,20)
- Capacidades

Escala Ordinal:  
Likert

### Modelo conceptual de variables

Schaufeli, Bakker, Van der Heijden y Prins (citado en Del Lábano, 2011) proponen un modelo basado en el papel mediador del conflicto de rol en el proceso de adicción al trabajo, síndrome de burnout o síndrome de desgaste profesional y del bienestar. Según este modelo, el conflicto de rol es un factor clave que media la relación entre la adicción al trabajo, el burnout y el bienestar; en base a los niveles de conflicto de rol, la adicción al trabajo se relaciona con mayores niveles de burnout y menores niveles de bienestar.



*Figura 1: Modelo de mediación del conflicto de rol*

*Fuente:* Del Lábano, M. A Journey into the Heart of Workaholism: Empirical Findings from Several Multi- simple Studies. Informe de Investigación, Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología, Universitat Jaume I, 2011

El modelo conceptual que se propone en la presente investigación es tomado de la base de Schaufeli, Bakker, Van der Heijden y Prins (citado en Del Lábano, 2011), pero ajustado a la necesidad del objeto de estudio. Por lo tanto, lo que se propone es que la adicción al trabajo en combinación con el conflicto de rol conlleva al padecimiento del burnout. Esto significa, que la adicción al trabajo produce el burnout, siempre y cuando el trabajador experimente conflicto de rol, esto es, que perciba demandas contradictorias a la hora de realizar sus labores.

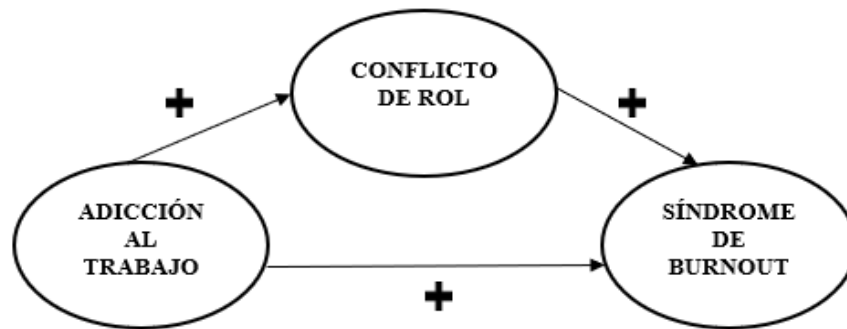


Figura 2: Modelo conceptual propuesto

### 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para poder llevar a cabo la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta bajo la modalidad de cuestionario, a través de la aplicación de los tres instrumentos elegidos para medir tanto la adicción al trabajo, el conflicto de rol, así como el síndrome de burnout.

El primer instrumento que se utilizó es la Escala reducida de la adicción al trabajo (Duwas-10) en la adaptación española, validado por Del Líbano et al. (2010). Moreno y Garrosa (2013) consideran que “este instrumento constituye no una promesa sino toda una realidad en la evaluación de la adicción en las organizaciones “. (p.274)

Esta versión contiene las dimensiones básicas consideradas en la versión original: trabajo excesivo (TE) y compulsión por trabajar (TC), ambos contienen 5 ítems valorados en una escala Likert de 4 puntos (1 = totalmente en desacuerdo, 4 = totalmente de acuerdo). La confiabilidad de este instrumento a través del Alfa de Cronbach para las dimensiones de trabajar excesivamente y trabajar compulsivamente es de 0.78 y 0.79. Cabe señalar que en esta nueva versión sólo se redujo el número de ítems a 5 por cada dimensión, por el hecho de que se eliminaron aquellos que no aportaban información de utilidad para la prueba (Rocha, 2017)

La escala DUWAS determina la presencia de adicción al trabajo, si en ambas dimensiones se obtiene puntuaciones altas (De El Líbano et al, 2010), por lo tanto, si en la suma de puntajes totales se obtiene una media entre 3.25 y 4 se puede considerar que la persona es un adicto al trabajo Los resultados de cada dimensión se obtienen aplicando las siguientes fórmulas:

- TE: Sumatorio de los ítems 1, 2, 4, 6, y 8 / 5
- TC = Sumatorio de los ítems 3, 5, 7, 9 y 10 / 5

Tabla 3: Puntajes para determinar el nivel de Adicción al trabajo

Adicción al trabajo	%	Trabajo excesivo (TE)	Compulsión por trabajar (TC)
Muy Bajo	<5%	1.39	0.99
Bajo	5-25%	1.40-1.99	1.00-1.59
Medio Baja	25-50%	2.00-2.79	1.60-1.99
Medio Alto	50-75%	2.80-3.39	2.00-2.64
Alto	75-95%	3.40-3.89	2.65-3.60
Muy Alto	>95%	>3.89	>3.60

Fuente: Del Líbano et al, 2010

El segundo instrumento utilizado es el Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach para docentes adaptado por Fernández (2002) conformado por 22 ítems, valorados en la 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.

A continuación, se detalla las valoraciones de acuerdo a cada dimensión:

- **Agotamiento emocional:** Es considerada como la primera fase del proceso del burnout, caracterizado por una progresiva pérdida de energías vitales y por la experimentación de cansancio, en esta etapa aparece síntomas como insatisfacción, sensaciones de sobreesfuerzo, molestias o la queja constante por la sobrecarga de tareas y bajo disfrute en las labores (Rodríguez, Rodríguez, Riveros, Rodríguez y Pinzón, 2011)

Conformado por los ítems: 1, 2, 3, 6,8, 13, 14, 16, 20

- **Despersonalización:** Surge como un modo de responder a las emociones de incapacidad y cansancio emocional, en vez de mostrar estos sentimientos y buscar la manera de resolverlos las personas que padecen el síndrome incrementan una sensación de agotamiento, depresión y hostilidad hacia su entorno laboral (Rodríguez et al., 2011)

Conformado por los ítems: 5, 10, 11, 15,22

- **Reducida realización personal:** Considerada como la tercera fase, produce pérdida de la confianza personal y un negativo autoconcepto que es consecuencia del agotamiento y la despersonalización experimentada. La persona muestra una baja autoestima, frustración y estrés (Tellez, 2015).

Conformado por los ítems: 4,7, 9,12, 17, 18, 19,21

Se concluyó que puntuaciones altas en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización junto con puntuación baja en realización personal diagnosticaban a la persona con el síndrome (Rosales y Cobos, 2011).

A continuación, en la siguiente tabla se muestra los valores propuestos para medir el burnout en cada una de sus dimensiones:

Tabla 4: *Puntajes para determinar los niveles de burnout*

<b>BURNOUT</b>	<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>	<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>	<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>
<b>Bajo</b>	18 o menos	5 o menos	33 o menos
<b>Medio</b>	19-26	6 a 9	34a 39
<b>Alto</b>	27 o más	10 o más	40 o más

Fuente: Rosales y Cobos, 2011

Finalmente, el tercer instrumento utilizado es el cuestionario de Rizzo et al. (1970) adaptado, traducido y validado por Surdez et al. (2015). Es importante señalar que esta nueva versión se realizó en base al contexto educativo, y la validez de confiabilidad del instrumento través del coeficiente de Alpha de Cronbach mostró un valor de 0.92. Sumado a esto, se realizó un análisis factorial exploratorio con rotación Varimax, el cual arrojó valores factoriales por arriba de 0.80, lo cual indicaría que los reactivos se encuentran altamente correlacionados y sustentan teóricamente el constructor de cada dimensión.

Esta versión estuvo conformada 20 ítems divididos en 5 dimensiones: demandas normativas, valores, relaciones, recursos y capacidades; cada dimensión abarca 4 ítems valorados en una escala de Likert de 5 puntos, que van desde Totalmente en desacuerdo (1) hasta Totalmente de acuerdo (5).

A continuación, se detalla cada dimensión del instrumento de acuerdo a Surdez et al. (2015):

- Demandas normativas: Conflicto que surge por la presencia de normas incongruentes en base a las expectativas personales y las demandas de trabajo Abarca los ítems:1,2,3 y 4
- Valores: Ocurre cuando se la persona percibe incompatibilidad en sus valores personales y los estándares internos de desempeño exigidos. Abarca los ítems:5, 6,7 y 8
- Relaciones: Surge por la presencia de comportamientos incompatibles en función de la situación presentada. Abarca los ítems: 9, 10 ,11 y 12.

- Recursos: Ocurre cuando los recursos recibidos para desempeñar el rol son muy limitados. Abarca los ítems: 13, 14, 15 y 16.
- Capacidades: Surge por la sensación de falta de capacidad personal para el desempeño del rol. Abarca los ítems: 17, 18, 19 y 20

Tabla 5: Niveles de conflicto de rol, rango de valores

Nivel de conflicto	Percentil	Rango	%
<b>Sin conflicto</b>	25	<=41	25
<b>Bajo</b>	50	42-51	27
<b>Moderado</b>	75	52-62	24
<b>Alto</b>	100	>=63	24

Fuente: a Surdez et al. (2015)

### Prueba Piloto

La prueba piloto consistió en aplicar los instrumentos de medición a un grupo de 12 docentes que poseían características semejantes a la de nuestro objeto de estudio, los resultados obtenidos permitieron evaluar la confiabilidad de los instrumentos través del alfa de Cronbach, a continuación, se muestra el valor por cada una de las dimensiones de las variables de estudio:

Tabla 6 : Resultados del Alfa de Cronbach de la prueba piloto

Variables	DIMENSIONES	VALOR	INTERPRETACIÓN
<b>ADICCIÓN AL TRABAJO</b>	- Trabajo Excesivo	0,44	Moderada
	- Compulsión por Trabajar	0,66	Mínimamente aceptable
<b>BURNOUT</b>	- Agotamiento emocional	0,94	Elevada
	- Despersonalización	0,91	Elevada
	- Realización Personal	0,52	Moderada
<b>CONFLICTO DE ROL</b>	- Demandas Normativas	0,84	Buena
	- Valores	0,84	Buena
	- Relaciones	0,56	Moderada
	- Recursos	0,65	Moderada
	- Capacidades	0,67	Mínimamente aceptable

Los resultados obtenidos (Ver Anexo 3) indicaron realizar un rediseño en los ítems de las dimensiones Trabajo Excesivo (ítems 1, 4, 8), Realización personal (ítem 12) y Relaciones (ítem 12).

- **Adicción al trabajo**

**Dimensión Trabajo Excesivo**

**Pregunta 1: Parece que estoy en una carrera contrarreloj**

Rediseño de la pregunta: Parece que, en el día a día en mis labores cotidianas, el tiempo no me es suficiente.

**Pregunta 4: Generalmente estoy ocupado, llevo muchos asuntos entre manos**

Rediseño de la pregunta: Generalmente estoy ocupado, llevo muchos pendientes por realizar.

**Pregunta 8: Me encuentro a mí mismo haciendo dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono**

Rediseño de la pregunta: Me encuentro realizando dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por el teléfono.

- **Síndrome de Burnout**

**Dimensión Realización personal**

**Pregunta 12: Me encuentro con mucha vitalidad**

Rediseño de la pregunta: Me encuentro con mucha vitalidad (energía o ánimo)

- **Conflicto de Rol**

**Relaciones**

**Pregunta 12: Es difícil llegar a consensar acuerdos en el cuerpo académico**

Rediseño de la pregunta: Me es difícil llegar a consensuar acuerdos en el cuerpo académico.

Cabe señalar, que la apreciación de cada valor fue realizada en base a la escala de valoración de Alfa de Cronbach de Vellis (1991).

*Tabla 7 : Escala de valoración del Alfa de Cronbach*

<b>Valor Alfa de Cronbach</b>	<b>Apreciación</b>
[ 0,95 a + >	Muy elevada o Excelente
[ 0,90 - 0,95 >	Elevada
[ 0,85 - 0,90 >	Muy buena
[ 0,80 - 0,85 >	Buena
[ 0,75 - 0,80 >	Muy respetable
[ 0,70 - 0,75 >	Respetable
[ 0,65 - 0,70 >	Mínimamente Aceptable
[ 0,40 - 0,65 >	Moderada
[ 0,00 - 0,40 >	Inaceptable

Fuente: De Vellis (1991)

### **Resultados del análisis de fiabilidad y validez de los instrumentos en la Prueba Masiva**

En primer lugar, el análisis de confiabilidad de los instrumentos aplicados se hizo a través del coeficiente del Alpha de Cronbach. La tabla 7 y 8 muestran que los valores obtenidos tanto de las dimensiones como de los constructos en general cumplen con la condición de aceptabilidad y consistencia interna, pues presentan valores superiores o muy cerca al 0.7 como lo exige Cronbach & Werts (citado en Serrano et al.2006).

*Tabla 8 : Resultados del Alfa de Cronbach por dimensiones*

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>VALOR</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>Adicción al trabajo</b>	Trabajo Excesivo	0.72	Respetable
	Compulsión por Trabajar	0.71	Respetable
	Agotamiento emocional	0.86	Muy buena
<b>Burnout</b>	Despersonalización	0.70	Mínimamente aceptable
	Realización Personal	0.80	Muy Respetable
	Demandas Normativas	0.88	Muy buena
	Valores	0.83	Buena
<b>Conflicto de Rol</b>	Relaciones	0.87	Muy buena
	Recursos	0.81	buena
	Capacidades	0.90	Muy buena

Tabla 9: Resultados de Alfa de Cronbach por Constructos

VARIABLES	VALOR
Adicción al trabajo	0.752
Conflicto de Rol	0.877
Síndrome de Burnout	0.752

En segundo lugar, se realizó la evaluación de la unidimensionalidad de los ítems mediante análisis factorial, para ello cada dimensión analizada debería cumplir los requisitos: la medida Kaiser Meyer Olkin debería ser mayor igual de 0,5 ( $KMO \geq 0,5$ ) y la sigma menor igual al 0,5; las comunales deben estar cercanas al valor 1 y la varianza total explicada (VTE) deberá cargar en un solo componente (Kaiser, 1960). Los resultados obtenidos en la prueba conllevaron a realizar la extracción de algunos ítems que no permitían que se cumplan las restricciones anteriormente mencionada. A continuación, se muestra una tabla resumen de los resultados obtenidos en el análisis realizado:

Tabla 10 Resultados de la prueba de Unidimensionalidad

VARIABLES	DIMENSIONES	KMO	Sigma	VTE (%)	Extracción de Ítems
<b>Adicción al trabajo</b>	Trabajo Excesivo	,696	,000	50,605	Ítem 2
	Compulsión por Trabajar	,670	,001	48,417	-
<b>Burnout</b>	Agotamiento emocional	,800	,000	51,480	Item20
	Despersonalización	,725	,001	44,003	-
	Realización Personal	,693	,000	47,680	Ítems 4 y 17
	Demandas Normativas	,777	,000	73,304	-
<b>Conflicto de Rol</b>	Valores	,778	,000	67,375	-
	Relaciones	,768	,000	72,959	-
	Recursos	,633	,000	64,461	-
	Capacidades	,793	,000	77,07	-

Fuente: Elaboración propia

Posteriormente se realizó la prueba de normalidad mediante el método de Kolmogorov –Smirnov, los resultados obtenidos indicaron que para los efectos de correlación se debe utilizar pruebas no paramétricas como el coeficiente de Spearman.

A continuación, se muestra una tabla resumen de los valores obtenidos por cada dimensión.

*Tabla 11 Resultados de la Prueba de Normalidad de datos*

DIMENSIONES	Kolmogorov-Smirnov			Normalidad de Datos
	Estadístico	gl	Sig.	
Trabajo Excesivo	0.150	55	0.003	No
Compulsión por Trabajar	0.115	55	0.066	Si
Agotamiento emocional	0.097	55	,200*	Si
Despersonalización	0.180	55	0.000	No
Realización Personal	0.159	55	0.001	No
Demandas Normativas	0.203	55	0.000	No
Valores	0.141	55	0.008	No
Relaciones	0.160	55	0.001	No
Recursos	0.109	55	0.098	Si
Capacidades	0.151	55	0.003	No

### **Validez Convergente y Discriminante**

La validez convergente es determinada básicamente a partir de dos criterios: el primero es a través de la varianza media explicada (AVE), la cual es el grado en la que los indicadores reflejan cada constructo y de acuerdo con Fornell y Larcker (citado en Serrano et al.2006) ésta debe ser mayor o igual al 50%. El segundo criterio para que se cumpla la validez convergente es evidenciar que las cargas factoriales de la matriz de componentes principales sean  $>0.5$  para cada uno de los indicadores (Jöreskog y Sörbom como se citó en Serrano et al.2006).

Por otro lado, la validez discriminante involucra que los ítems de cada constructo deberán ser significativamente diferente del resto de los ítems que no se encuentran dentro de su misma dimensión, por ello las cargas factoriales deben ser mayores que las cargas factoriales cruzadas (Serrano et al.2006).

Los resultados obtenidos demuestran que se cumple con los requisitos anteriormente mencionados tanto para probar la validez convergente como discriminante por cada constructo (ver Anexo 6). A continuación, se presentan una tabla resumen con los valores obtenidos.

Tabla 12: Varianza extraída media (AVE) por constructo

Constructo	AVE (Varianza extraída media)	Apreciación >=0,5
Adicción al trabajo	50,23%	Si
Síndrome de Burnout	53,18%	Si
Conflicto de Rol	74,28%	Si

Finalmente, después de haber realizado las diferentes pruebas tanto de confiabilidad como validez de constructo se consideró reducir los ítems de los cuestionarios, quedando de la siguiente manera:

Tabla 13 : Instrumentos replanteados

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS
<b>Adicción al trabajo</b>	Trabajo Excesivo	1,4,8,6
	Compulsión por Trabajar	3,5,7,9,10
	Agotamiento emocional	1,2,3,6,8,13,14,16
<b>Burnout</b>	Despersonalización	5,10,11,15,22
	Realización Personal	7,9,12,18,19,21
	Demandas Normativas	1,2,3,4
	Valores	5,6,7,8
<b>Conflicto de Rol</b>	Relaciones	9,10,11,12
	Recursos	13,14,15,16
	Capacidades	17,18,19,20

Para el caso del Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach para docentes adaptado por Fernández (2002) se realizó un reajuste dentro de los puntajes para medir el nivel de cada dimensión, a continuación, se muestran los nuevos valores:

Tabla 14 : Puntajes rediseñados para determinar los niveles de burnout

NIVEL	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACIÓN	REALIZACIÓN PERSONAL
<b>Bajo</b>	0-16	5 o menos	0-25
<b>Medio</b>	17-24	6 a 9	26-29
<b>Alto</b>	25-48	10 o más	20-36

### 3.7.Procedimientos

Con el objetivo de poder obtener la información necesaria para realizar este estudio, se diseñó un cuadernillo que incluyó tanto el cuestionario de adicción al trabajo DUWAS reducido adaptado y validado por Líbano, Llorens, Salanova y Schaufeli (2010) , el cuestionario de Conflicto de rol así como el Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach para docentes adaptado por Fernández (2002), para que los participantes puedan marcar directamente sus respuestas en una sesión de tiempo promedio de 35 minutos

Para iniciar el proceso de la aplicación de los instrumentos en el colegio, se coordinó previamente con la dirección general de cada nivel los horarios, ya que se aplicó las encuestas durante un espacio de tiempo de la reunión semanal que tienen todos los docentes con sus directivos. Cabe resaltar, que los docentes fueron informados del propósito de esta investigación y su participación fue de forma anónima y voluntaria.

Durante la prueba, el evaluador leyó las indicaciones y explicó la manera de marcar las respuestas, además estuvo atento ante cualquier duda por parte del encuestado. Finalmente se agradeció a los docentes por su participación y una vez obtenido los resultados se les informó al director y subdirectores de cada nivel educativo

### 3.8.Plan de procesamiento y análisis de datos

En primer lugar, se analizó la confiabilidad y validez del instrumento utilizando las pruebas de alfa de Cronbach y análisis factorial. Posteriormente se realizó el análisis descriptivo utilizando medidas descriptivas (media, moda y mediana) a través de los programas de SPSS y Excel.

Para efectos de medir las correlaciones entre las variables de estudio se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman.

Finalmente, para poder realizar desarrollar el modelo de mediación que tiene la variable Conflicto de Rol sobre la influencia de la Adicción al trabajo en el Síndrome de Burnout y así mismo para poder contrastar las hipótesis se utilizó el software PROCESS a través del método de Bootstrapping y de regresión lineal simple.

## 3.9. Matriz de consistencia

Problema Principal	Objetivo Principal	Hipótesis	Dimensiones Variables	Indicadores / Operacionalización	Metodología
¿El conflicto de rol tendrá un rol mediador entre la influencia de la adicción al trabajo y el síndrome de burnout en el personal docente de un colegio estatal?	Determinar si el conflicto de rol cumple un papel mediador en la influencia de la adicción al trabajo en el síndrome de burnout del personal docente de un colegio estatal.	H1: El conflicto de rol ejerce un rol mediador entre la influencia de la adicción al trabajo sobre el síndrome de burnout del personal docente de un colegio estatal.	<b>Variables Independiente</b> Adicción Al trabajo <b>Dimensiones</b> - Trabajo Excesivo	- Simultaneidad de tareas (1,8) - Dedicación excesiva al trabajo (6) - Exceso de tareas (4) - Compromiso laboral (3, 5) - Auto imposición (7) - Culpabilidad (9) - Necesidad de trabajar (10)	<b>Tipo y Nivel de Investigación</b> Enfoque: cuantitativo mediante el uso de los instrumentos: - Cuestionario DUWAS reducido adaptado por Líbano, Llorens, Sala nova y Schaufeli (2010) - MBI (Maslach Burnout Inventory) adaptado por Fernández a la versión docente peruana - Cuestionario de Rizzo et al. (1970) adaptado, traducido y validado por Surdez et al. (2015).
<b>Problemas Específicos</b> ¿Cuáles son los niveles de las dimensiones de la adicción al trabajo del personal docente de un colegio estatal?	<b>Objetivos Específicos</b> Evaluar los niveles de las dimensiones de la adicción al trabajo del personal docente de un colegio estatal.	<b>Hipótesis Específicas</b> H2: La adicción al trabajo influye sobre el conflicto de rol del personal docente de un colegio estatal.	- Compulsión por Trabajar <b>Variable Dependiente:</b> Síndrome de Burnout <b>Dimensiones</b> - Agotamiento Emocional	- Cansancio Emocional (1,8,13) - Agotamiento físico (2,3,14) - Estrés laboral (6,16)	Nivel: Explicativo
¿Cuáles son los niveles de las dimensiones del síndrome de Burnout del personal docente de un colegio estatal?	Evaluar los niveles de las dimensiones del síndrome de Burnout del personal docente de un colegio estatal.	H3: La adicción al trabajo influye sobre el síndrome de burnout del personal docente de un colegio estatal.  H4: El conflicto de rol influye sobre en el síndrome de burnout del personal docente de un colegio estatal.	- Despersonalización	- Expresa indiferencia hacia los demás (5,10,15)	<b>Diseño de la investigación</b> De carácter no experimental – transversal y prospectivo

¿Cuál es nivel de conflicto de rol del personal docente de un colegio estatal? Determinar el nivel de conflicto de rol del personal docente de un colegio estatal.

¿La adicción al trabajo influirá en el síndrome de burnout del personal docente de un colegio estatal? Determinar la influencia de la adicción al trabajo en el síndrome de burnout del personal docente de un colegio estatal.

¿La adicción al trabajo influirá en el conflicto de rol del personal docente de un colegio estatal? Determinar la influencia de la adicción al trabajo en el conflicto de rol del personal docente de un colegio estatal.

¿El conflicto de rol influirá en el síndrome de burnout del personal docente de un colegio estatal? Determinar la influencia del conflicto de rol en el síndrome de burnout del personal docente de un colegio estatal.

- Realización personal

**Variable**

**Dependiente:**

Conflicto de rol

- Demandas normativas

- Valores

- Relaciones

- Sentimientos de culpa (11,22)

- Facilidad para manejar conflictos en el aula (7)

- Valoración de su trabajo (9,19)

- Vitalidad en el trabajo (12,18)

- Control de conflictos emocionales (21)

- Incompatibilidad en un sistema de normas (1, 2, 3, 4)

- Realización de actividades que afectan con el sistema de valores de cada persona (5, 6,7, 8)

- Conflicto entre comportamientos incompatibles (9,10, 11,12)

**Población y Muestra**

Población Censal: conformado por los 54 docentes de la institución educativa estudiada, en base a las características semejantes como: ser maestro nombrado, con un tiempo de servicio mayor o igual a 10 años; estando dividido por 22 profesores del nivel primario y 32 del nivel secundario.

**Técnicas Estadísticas**

- En primer lugar, se realizó el análisis descriptivo utilizando tablas de distribución de frecuencia con histogramas y medidas descriptivas (media, moda etc.).  
 - Por otro lado, se realizó un análisis inferencial donde se utilizó el software PROCESS a través del método de Bootstrapping y regresión lineal simple.

- Recursos
  - Conflicto con los recursos recibidos para desempeñar el rol (13, 14,15, 16)
  
- Capacidades
  - Conflicto con la capacidad personal para el desempeño del rol. (17,18,19,20)

### 3.10. Consideraciones éticas

Hernández et al. (2010) afirma que el contexto donde se desarrollan las investigaciones debe ser respetadas, en primer lugar, obteniendo los permisos para acceder al lugar; posteriormente los investigadores deben observar y cumplir con las reglas del lugar de estudio, teniendo el deber de ser amables, cooperativos, cordiales y deben respetar a las personas, sus creencias y costumbres. Por ello, en la presente investigación primero se obtuvo el permiso correspondiente de la dirección del colegio estudiado, adicionalmente se respetó el requerimiento que hizo ésta al pedir que no se revele la identidad de la institución educativa y se trabaje bajo el anonimato.

La población estudiada fue tratada de acuerdo con los estándares éticos que persiguen las investigaciones. En primer lugar, se aplicó el principio de autonomía, permitiéndoles a los docentes la elección de participar de forma voluntaria, previamente el investigador asumió la responsabilidad de informar de manera clara y objetiva el propósito que persigue la investigación, así como el manejo confidencial y anónimo de la información brindada.

La relación entre el investigador y los participantes estuvo basada mediante la reciprocidad, una de las formas de retribuir los aportes brindados por ellos fue compartiendo los resultados obtenidos.

Finalmente, cada uno de los participantes fue tratado bajo el principio de la justicia, a causa de que todos tuvieron el mismo derecho de participación en la investigación y se beneficiaran igualmente de la investigación sin correr ningún riesgo alguno.

#### IV. Resultados y discusión

En primer lugar, la sección de resultados presentó los datos generales de la población objetivo encuesta, posteriormente se mostró el análisis descriptivo donde se midió el nivel que presenta cada una de las dimensiones de las variables de estudio. A continuación, se muestra la baremación que permitió asignar cada uno de estos niveles.

*Tabla 15: Baremación Adicción al Trabajo*

<b>Adicción al trabajo</b>	<b>%</b>	<b>Trabajo excesivo (TE)</b>	<b>Compulsión por trabajar (TC)</b>
Muy Bajo	<5%	1.39	0.99
Bajo	5-25%	1.40-1.99	1.00-1.59
Medio Baja	25-50%	2.00-2.79	1.60-1.99
Medio Alto	50-75%	2.80-3.39	2.00-2.64
Alto	75-95%	3.40-3.89	2.65-3.60
Muy Alto	>95%	>3.89	>3.60

Fuente: Del Líbano et al, 2010

*Tabla 16: Baremación Conflicto de Rol*

<b>Nivel de conflicto</b>	<b>Percentil</b>	<b>Rango</b>	<b>%</b>
<b>Sin conflicto</b>	25	<=41	25
<b>Bajo</b>	50	42-51	27
<b>Moderado</b>	75	52-62	24
<b>Alto</b>	100	>=63	24

Fuente: a Surdez at al. (2015)

*Tabla 17: Baremación Síndrome de Burnout*

<b>NIVEL</b>	<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>	<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>	<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>
<b>Bajo</b>	0-16	5 o menos	0-25
<b>Medio</b>	17-24	6 a 9	26-29
<b>Alto</b>	25-48	10 o más	20-36

Seguidamente, se realizó el análisis correlacional entre cada una de las dimensiones de las variables de estudio. Finalmente se realizó el análisis de las causalidades, que nos permitieron probar las hipótesis planteadas y el modelo de mediación.

Luego haber realizado el análisis e interpretación de los resultados se realizó la discusión de los principales hallazgos encontrados

- **Datos generales**

La población objetivo-encuestada quedó constituida por 55 docentes, pertenecientes al nivel primario y secundario de enseñanza además tenían como características comunes ser nombrado y tener un tiempo de servicio mayor a 10 años. De acuerdo a esto un 36,36% del sexo masculino y un 63,64% del femenino.

#### 4.1 Modelo conceptual validado

El modelo de estudio propuesto se basó en demostrar que la adicción al trabajo produce el burnout, siempre y cuando el trabajador experimente conflicto de rol, es decir que observe demandas contradictorias entre sí a la hora de realizar su trabajo.

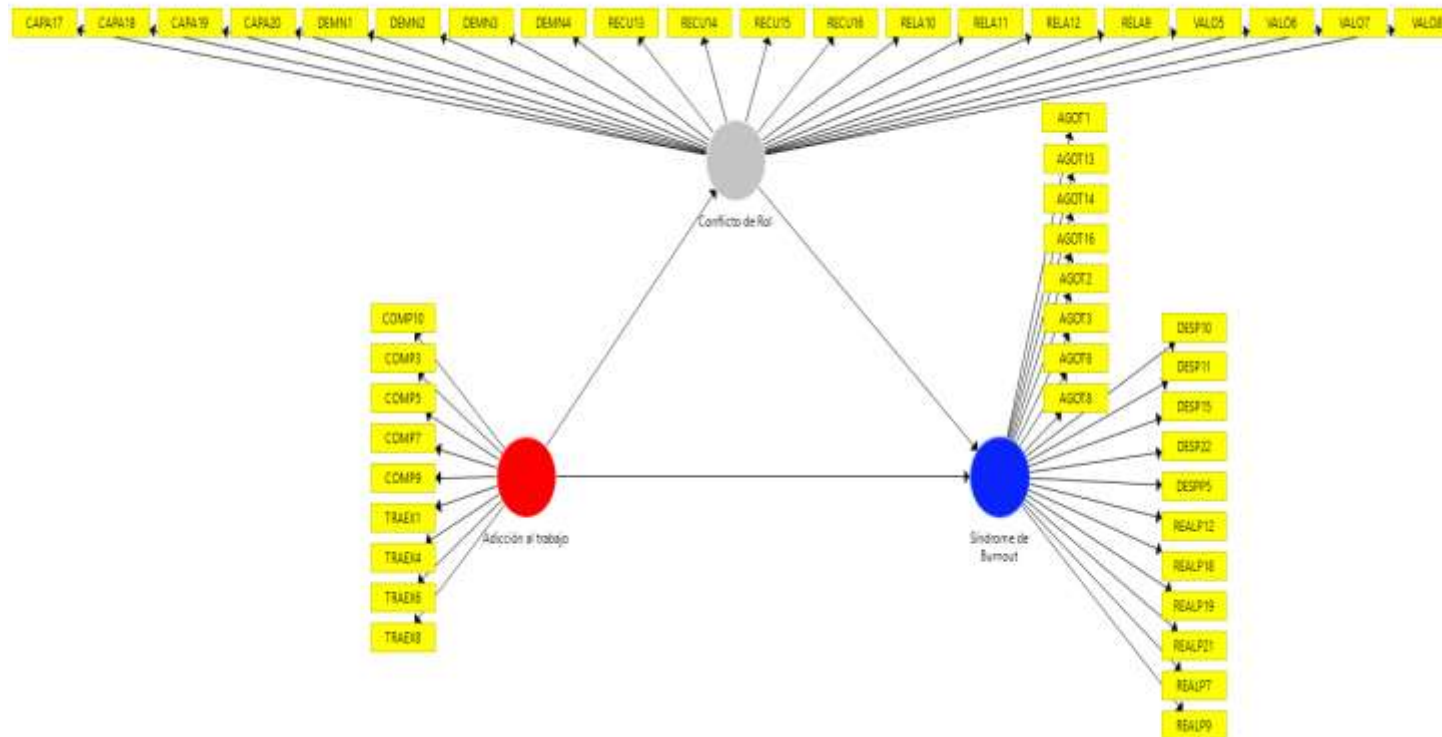


Figura 3 : Modelo Conceptual validado

## 4.2 Estadísticos descriptivos

Como punto de partida, se presentó los principales hallazgos descriptivos para cada una de las dimensiones de las variables de estudios, esto incluyó evaluar los niveles de las dimensiones de la adicción al trabajo y síndrome de burnout. De igual forma, se determinó el nivel del conflicto de rol que presentó la población objetivo. Cabe señalar que estas medidas se realizaron a través del software SPSS.

### a) Variable Independiente: Adicción al trabajo

A continuación, se muestra una tabla con los principales estadísticos descriptivos encontrados. En el análisis de los promedios del constructo Adicción al trabajo, se encontró que la dimensión con una mayor media es la de trabajo excesivo con un puntaje de 3.40 esto se debe principalmente a que los docentes en muchas ocasiones se encuentran con una sobrecarga de tareas y pendientes durante su jornada escolar, así como fuera. De la misma forma, se encontró una moda de 3.50 que indica que casi siempre los docentes perciben la gran cantidad de demandas tiempo que involucran sus labores.

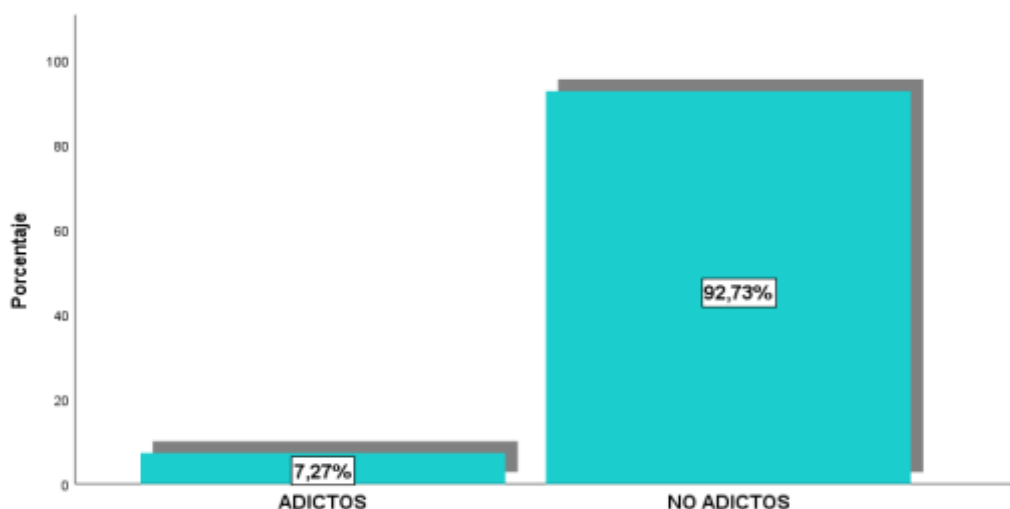
Por otra parte, la dimensión con menor media y moda es la de compulsión por trabajar (2.12, 2.00) puesto que los docentes de la institución educativa estudiada si bien es cierto sienten pocas veces la necesidad o el impulso de laborar fuera de la jornada laboral, ese sentimiento de auto imposición de labores puede ir incrementándose conforme aumente la sobrecarga de tareas y la percepción de un clima competitivo como exige un alto compromiso laboral.

*Tabla 18: Medidas descriptivas para Adicción al trabajo*

<b>Medidas</b>	<b>Trabajo Excesivo</b>	<b>Compulsión por Trabajar</b>
Media	3.40	2.12
Desviación	1.20	0.70
Moda	3,50	2,00
Mediana	3,50	2,00

De acuerdo con los puntos de corte propuestos por De El Líbano et al. (2010), los promedios de la dimensión trabajo excesivo y compulsión por trabajar se encuentran en los niveles altos y medio-alta respectivamente (Ver Figura 4)

A partir de los resultados obtenidos, se clasificó los casos de adicción al trabajo, si bien cierto, el porcentaje de casos de adicción al trabajo no es muy significativo, un hecho importante a considerar es que los docentes tienen niveles altos en la dimensión trabajo excesivo y medio -alto en la dimensión compulsión por trabajar lo que los coloca en una zona de riesgo que puede conllevarlos a convertirse en futuros trabajadores adictos.



*Figura 4:* Clasificación de casos de adicción

#### **b) Variable mediadora: Conflicto de Rol**

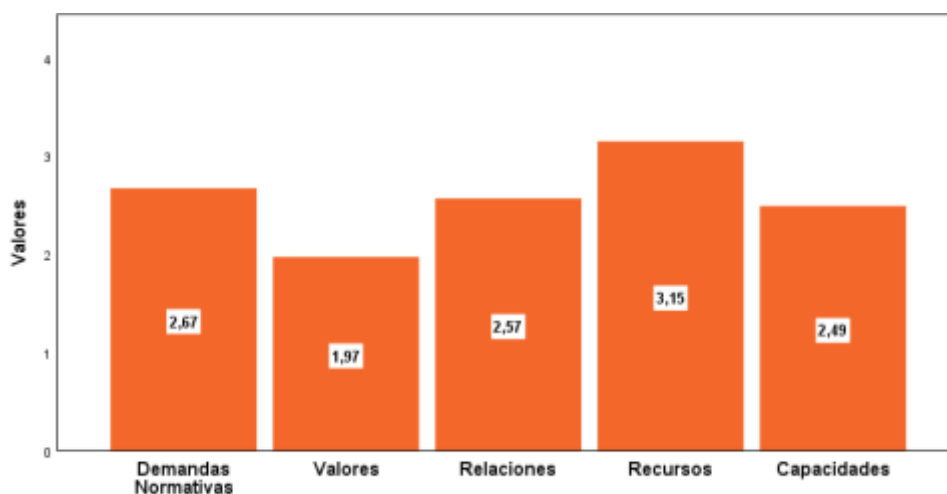
En la tabla 16 se muestran las medidas estadísticas descriptivas respecto a las dimensiones del constructo Conflicto de Rol.

Se encontró que la dimensión denominada “Recursos” mostró una media de 3.15 y moda de 3,5 siendo estos puntajes los más elevados respecto a los demás (Ver Figura 5), esto es consecuencia de que los docentes de la institución educativa en reiteradas ocasiones no cuentan con todos los materiales e instrumentos necesarios para poder ejercer sus labores, pues la entrega de estos recursos se les otorga muchas veces fuera del plazo establecido. No obstante, dimensión “Valores” obtuvo un valor de 1.97 siendo la más baja de las cinco dimensiones, esto ocurre a causa de que los estándares desempeño exigidos no están afectando los valores personales de cada docente. Finalmente, las dimensiones demandas normativas, relaciones y capacidades presentaron una media promedio de 2.67, 2.57 y 2.49, la cual nos señala que los diversos cambios en los

estándares de evaluación, malas relaciones con los compañeros, así como la falta de capacitación para ejercer los labores, ejercen un papel dentro de la formación del conflicto de rol.

*Tabla 19: Medidas descriptivas conflicto de rol*

Medidas	Demandas Normativas	Valores	Relaciones	Recursos	Capacidades
Media	2.67	1.97	2.57	3.15	2.49
Mediana	2,5	2	2,25	3.25	2,25
Moda	2,50	2,00	2,00	3,50	2,00
Desviación	1.03	0.81	1.05	1.00	1.04



*Figura 5: Evaluación de dimensiones Conflicto de Rol*

Finalmente, se determinaron los niveles de conflicto de rol de acuerdo a la escala propuesta por Surdez et al. (Tabla 7). Un 41.82% de los docentes poseen niveles altos y medios de conflicto lo cual es muy significativo, puesto que estos docentes con conflicto de rol pueden tener ciertas actitudes negativas en el día a día y sumado a los nuevos estándares de evaluación que se vive en el colegio pueden convertirse en factores de riesgo para los otros docentes que poseen niveles bajos, pudiendo convertirlos en posibles víctimas del conflicto de rol.

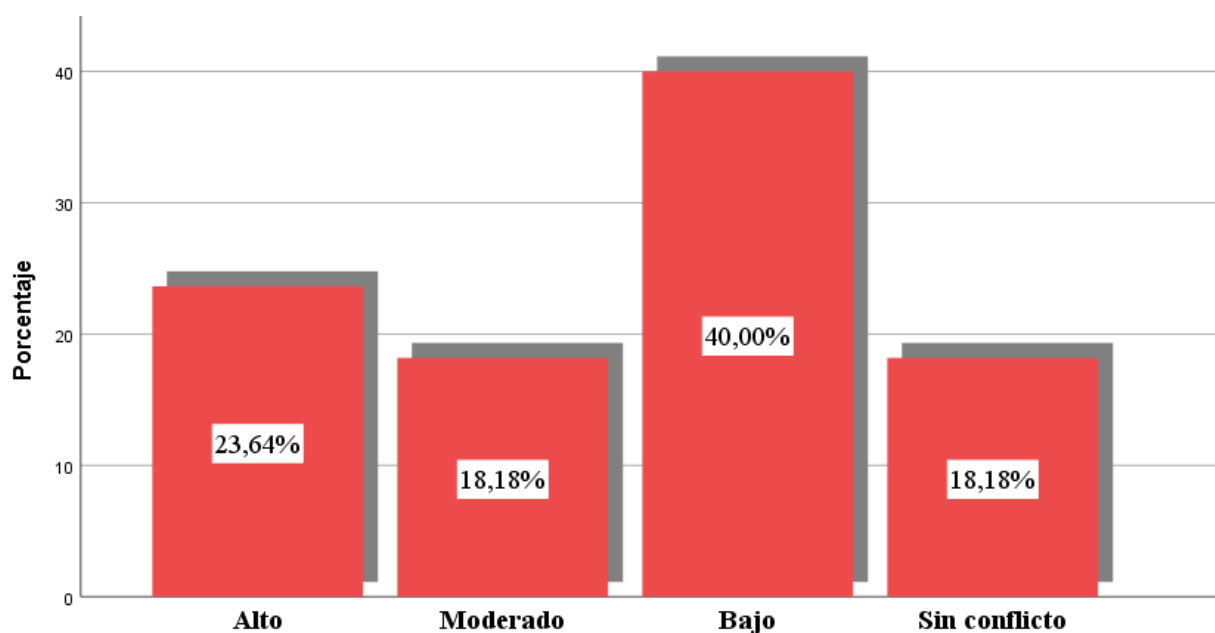


Figura 6: Niveles de Conflicto de Rol

c) **Variable Dependiente: Síndrome de Burnout**

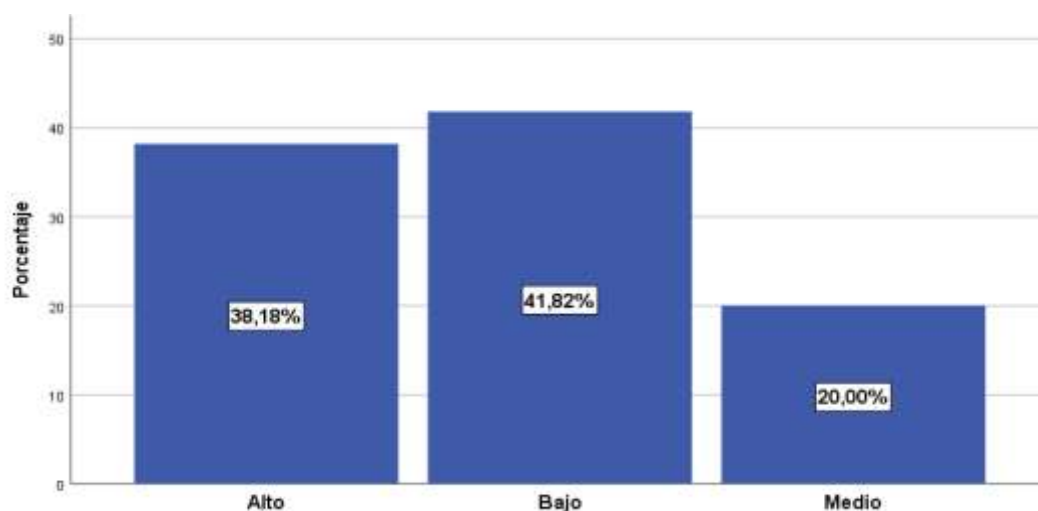
En la tabla 17 se muestran las medidas descriptivas para cada una de las dimensiones del síndrome de burnout. En primer lugar, la dimensión que obtuvo una media y moda con mayor puntaje es la de realización personal (4.64 y 6 respectivamente), esto se debe a que los maestros perciben que durante su labor en el magisterio han realizado muchas cosas importantes hacía el beneficio de sus alumnos y propio. La dimensión seguida respecto a los puntajes obtenidos es la de agotamiento, se encontró una moda de 3,25 y media de 3.48 que demuestra que los maestros expresan malestares continuos de agotamiento y estrés durante sus labores. Finalmente, la dimensión despersonalización presentó puntajes muy bajos comparado a las otras dimensiones, se encontró un media, moda y mediana de 2.02, 2.12 y 2.00, lo cual indica que si bien es cierto los docentes presentan estrés y cansancio emocional, esto rara vez hace que ellos posean sentimientos de frialdad e irritabilidad con los estudiantes.

Tabla 20: Medidas descriptivas - Síndrome de Burnout

Medidas	Agotamiento	Despersonalización	Realización
Media	3.48	2.02	4.64
Mediana	3.25	2.12	5
Moda	3,25	2.00	6
Desviación	1,31	1,12	1.08

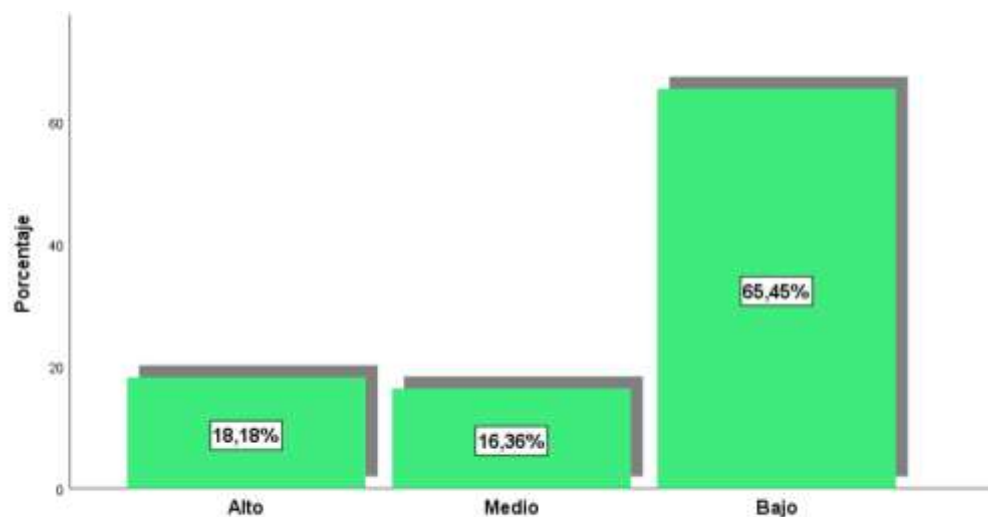
En el caso del inventario del MBI no cuenta con un puntaje que determine el diagnóstico del burnout, sólo se basa en la evaluación de cada uno de los niveles de las dimensiones (Maslach et al, 2001). Una de las principales condiciones que determina desarrollar el síndrome de burnout es presentar niveles altos en la dimensión agotamiento, este sería el caso del 38,18% de los docentes (Figura 7).

Igualmente, se encontró que aproximadamente más de la mitad de los docentes poseen niveles altos y medios, este resultado sería consecuencia de que estos se encuentran expuestos a situaciones que les genera estrés, irritabilidad y desgaste, así mismo el tiempo de servicio que llevan laborando en la institución educativa (más de 10 años) es un factor clave para explicar la presencia del desgaste emocional.



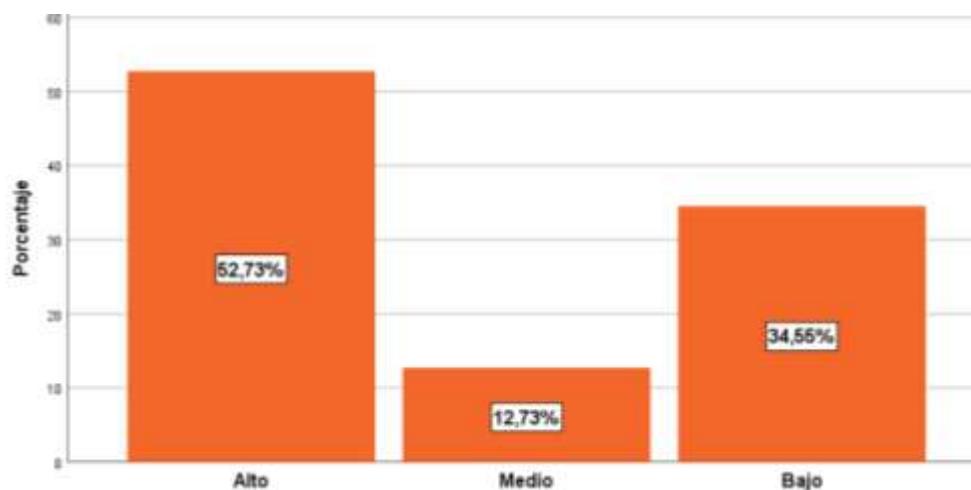
*Figura 7: Niveles de Agotamiento Emocional- Burnout*

En la Figura 8 se muestran los niveles de la segunda dimensión del burnout se encontraron que un 34.54% de los docentes poseen niveles altos y medios de despersonalización presencia sentimientos de irritabilidad hacia sus estudiantes así mismo esto surge puesto que en reiteradas ocasiones los docentes no cuentan con los recursos psicológicos y emocionales para afrontar los desafíos que se presente en el día a día.



*Figura 8: Niveles de Despersonalización - Burnout*

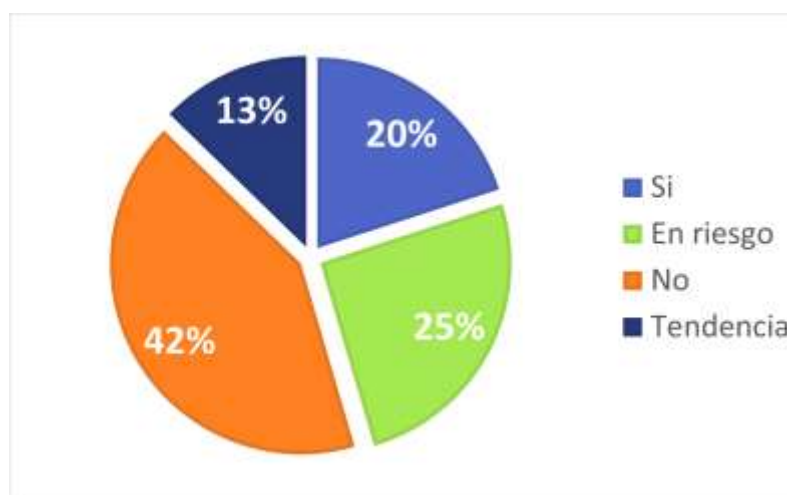
En la dimensión de realización personal se encontró que un 52,73%, de los docentes presentaban niveles altos, esto principalmente se debe a que éstos tienen sentimientos de autoeficacia, valoración de su trabajo y se sienten autorrealizados; dado que han realizado muchas cosas que valen la pena en su trayectoria profesional. Así mismo, este hecho es muy importante ya que puede servir como una estrategia de afrontamiento para el síndrome. Caso contrario ocurre con los otros docentes que presentan niveles medios - bajos (47.28%) lo cual se están convirtiendo o ya son trabajadores con el síndrome.



*Figura 9: Niveles de Realización Personal-Burnout*

Finalmente se encontró que si bien es cierto el 42% de los docentes no poseía el burnout, el 25% se ubica en riesgo, dado que presenta una dimensión en nivel elevado, el 13% se encuentra en tendencia dado que posee dos de dimensiones altamente comprometidos y el 20% si presenta burnout, ya que tiene altos grados de agotamiento emocional, alta despersonalización y bajo nivel de realización personal.

Los resultados indicaron que los docentes en su gran mayoría no han desarrollado el síndrome de burnout, pero nos mostró que un porcentaje significativo que se encuentra en riesgo y tendencia (45%) a desarrollarlo en un corto plazo, lo cual es muy preocupante por las consecuencias negativas que trae consigo este síndrome no sólo para los trabajadores sino para el entorno en general.



*Figura 10:* Presencia de Burnout en los docentes

### 4.3 Correlaciones

Se efectuaron las correlaciones entre cada una de las dimensiones de la adicción al trabajo, síndrome de burnout y conflicto de rol. Como se puede observar en la tabla 18, se encontraron cuatro principales correlaciones positivas moderadas entre trabajo excesivo – compulsión por trabajar con agotamiento emocional y despersonalización, estos resultados demuestran que los docentes expuestos a una gran sobrecarga de trabajo, largas jornadas labores, etc. experimentan mayores niveles de estrés, frustración, desgaste emocional, etc. Por otro lado, se encontró una correlación negativa entre las dimensiones de la adicción al trabajo con Realización personal (dimensión del burnout), esto demuestra una vez más lo expresado por la teoría que a mayores niveles de adicción al trabajo que puedan presentar los docentes, menor será la autorrealización personal que estos puedan lograr.

Así mismo, se encontró como resultado que casi todas las correlaciones entre el agotamiento emocional y las dimensiones del conflicto de rol eran de tipo positiva-baja, esto ocurre como consecuencia de que los recursos, valores, las relaciones interpersonales y capacidades no son muy relevantes con el nivel de agotamiento que puedan presentar

los docentes. El mismo caso sucedió en todas las correlaciones de despersonalización con las dimensiones de conflicto de rol, dado que se encontraron correlaciones positivas-bajas. Caso contrario ocurre con la relación agotamiento emocional - demandas normativas que presentó una correlación positiva moderada, dado que la normatividad contradictoria y los sistemas de evaluación están fuertemente relacionados con el nivel de estrés y cansancio emocional que presentan los docentes. En el caso de las correlaciones de la dimensión realización personal con las dimensiones del conflicto de rol, sólo se encontró una correlación positiva con las demandas normativas, esto señala que un sistema normativo y estándares de desempeño contradictorios estarían relacionado con el nivel de autorrealización que los docentes de la institución puedan presentar.

Por último, casi todas las correlaciones entre trabajo excesivo y las dimensiones del conflicto de rol fueron positivas - bajas, excepto la relación trabajo excesivo-capacidades; esto es explicado por el hecho de que las competencias del docente y su perfil no están relacionadas con la cantidad de trabajo que éste pueda tener. Con la dimensión compulsión por trabajar y las correlaciones con las dimensiones relaciones y capacidades se encontró un correlación positiva baja, por lo que si bien es cierto están relacionadas éstas no van a influir significativamente en el trabajo duro que puedan realizar los docentes; pero esto mismo no ocurrió con la dimensión valores , dado a que se encontró una correlación positiva moderada que se da como consecuencia de que las creencias o el sistema de valores que presentan los docentes se encuentran muy ligadas a la compulsión de trabajar que éstos puedan tener .

Tabla 21: Correlaciones

<b>Hipótesis</b>	<b>Enunciado</b>	<b>Sigma</b>	<b>Spearman</b>	<b>Apreciación</b>
H1	Trabajo excesivo se relaciona con Agotamiento emocional	,000	,537	Correlación positiva moderada
H2	Trabajo excesivo se relaciona con Despersonalización	,026	,301	Correlación positiva baja
H3	Trabajo excesivo se relaciona con Realización personal	,047	-, 176	Correlación negativa moderada
H4	Compulsión por trabajar se relaciona con Agotamiento Emocional	,000	,583	Correlación positiva moderada
H5	Compulsión por trabajar se relaciona con despersonalización	,000	,481	Correlación positiva moderada
H6	Compulsión por trabajar se relaciona con realización personal	,043	-, 297	Correlación negativa moderada
H7	Agotamiento emocional se relaciona con Demandas normativas	,001	,442	Correlación positiva moderada
H8	Agotamiento emocional se relaciona con Valores	,015	,327	Correlación positiva baja
H9	Agotamiento emocional se relaciona con Relaciones	,002	,415	Correlación positiva moderada
H10	Agotamiento emocional se relaciona con Recursos	,015	,327	Correlación positiva baja
H11	Agotamiento emocional se relaciona con Capacidades	,015	,327	Correlación positiva baja
H12	Despersonalización se relaciona con Demandas normativas	,011	,340	Correlación positiva baja
H13	Despersonalización se relaciona con Valores	,011	,340	Correlación positiva baja

H14	Despersonalización se relaciona con Relaciones	,042	,275	Correlación positiva baja
H15	Despersonalización se relaciona con Recursos	,056	,081	Correlación positiva baja
H16	Despersonalización se relaciona con Capacidades	,248	,159	No existe relación
H17	Realización personal relaciona con Demandas normativas	,043	,273	Correlación positiva baja
H18	Realización personal se relaciona con Valores	1,34	-,204	No existe relación
H19	Realización personal se relaciona con Relaciones	,445	-,105	No existe relación
H20	Realización personal se relaciona con Recursos	,982	,003	No existe relación
H21	Realización personal se relaciona con Capacidades	,308	,248	No existe relación
H22	Trabajo Excesivo se relaciona con Demandas normativas	,012	,336	Correlación positiva baja
H23	Trabajo Excesivo se relaciona con Valores	,028	,297	Correlación positiva baja
H24	Trabajo excesivo se relaciona con Relaciones	,013	,335	Correlación positiva baja
H25	Trabajo excesivo se relaciona con Recursos	,048	,268	Correlación positiva baja
H26	Trabajo excesivo se relaciona con Capacidades	,205	,173	No existe relación
H27	Compulsión por trabajar se relaciona con Demandas normativas	,015	,530	Correlación positiva baja

H28	Compulsión por trabajar se relaciona con Valores	,000	,497	Correlación positiva moderada
H29	Compulsión por trabajar se relaciona con Relaciones	,016	,325	Correlación positiva baja
H30	Compulsión por trabajarse relaciona con Recursos	,494	,094	No existe relación
H31	Compulsión por trabajar se relaciona con Capacidades	,004	,379	Correlación positiva baja

#### 4.4 Causalidades

Utilizando el software PROCESS a través del método de Bootstrapping se determinó las causalidades entre las variables estudiadas, así como el efecto total que cumple el rol mediador.

##### a) Efecto: Adicción al trabajo -> Conflicto de Rol (X -> M)

El p valor permite conocer el nivel de significación de una variable respecto a la otra, en este caso se encontró que la adicción al trabajo tiene una influencia significativa con respecto al conflicto de rol porque su p valor fue de 0.00 (menor a 0.05). Finalmente, se encontró que esta casualidad tiene un coeficiente de regresión no estandarizado de 0.6021.

Tabla 22: Regresión Adicción al trabajo- Conflicto de rol

Modelo	Coeff (a)	Se	t	p
<b>Adicción al trabajo -&gt; Conflicto de Rol</b>	<b>0.6021</b>	0.128	4.7022	<b>0.000</b>

##### b) Efecto: Adicción al trabajo -> Síndrome de Burnout (M, X -> Y)

Se encontró un p valor de 0.0003 y un coeficiente de coeficiente de regresión no estandarizado de 0.5521, lo cual indica un nivel de significancia elevado, por lo tanto, queda claro que un trabajador que sufre adicción al trabajo va a convertirse en un trabajador agotado.

Tabla 23: Regresión Adicción al trabajo-Burnout

<b>Modelo</b>	<b>Coeff (b)</b>	<b>Se</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>Adicción al trabajo -&gt; Síndrome de Burnout</b>	<b>0.5521</b>	0.128	1.9655	<b>0.0003</b>

**c) Efecto: Conflicto de Rol -> Síndrome de Burnout (M -> Y)**

En esta causalidad se encontró un p valor de 0.0054 y un coeficiente estandarizado de 0.2516, estos valores indican que los docentes que presentan un conflicto de rol en sus labores se convierten en víctimas del síndrome de burnout.

Tabla 24: Regresión Conflicto de Rol-Burnout

<b>Modelo</b>	<b>Coeff (c')</b>	<b>Se</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>Conflicto de Rol -&gt; Síndrome de Burnout</b>	<b>0.2516</b>	0.1225	5.7421	<b>0.0054</b>

**d) Análisis del efecto tota (X ->M -> Y)**

Para determinar el efecto total del modelo se utilizó la técnica de Bootstrapping. En primer lugar, se halló el coeficiente del efecto total (ab), quien fue determinando a través de los coeficientes a y b anteriormente encontramos, como el signo del coeficiente es positiva entonces esta relación será de la misma forma. Adicionalmente, se tuvo en cuenta el límite superior e inferior del intervalo de confianza quien determinó que existe una mediación con significación tendencial puesto que los valores encontrados estuvieron dentro del rango [.001-.43] utilizando un intervalo de confianza del 95%.

Tabla 25: Efecto Total del modelo propuesto

<b>Modelo</b>	<b>Efecto (ab)</b>	<b>BootSE</b>	<b>BootLLCI</b>	<b>BootULCI</b>
<b>Adicción al trabajo -&gt; Conflicto de Rol -&gt; Síndrome de Burnout</b>	<b>0.1515</b>	0.117	0.001	<b>0.4328</b>

Finalmente, luego del análisis del efecto total del modelo (Figura 11), se determinó que existe una mediación parcial de la variable conflicto de rol sobre la adicción al trabajo y el síndrome de burnout, puesto que se encontraron causalidades muy significativas en la relación adicción -burnout ( $p < 0.001$ ) por lo cual no se puede afirmar que el conflicto de rol cumple un rol total para la generación del burnout, dado que sin éste de igual manera se daría la influencia.

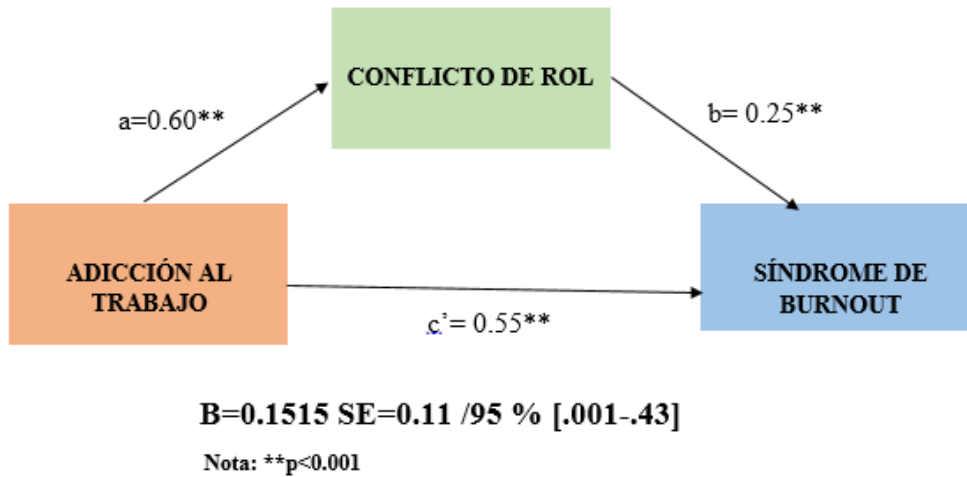


Figura 11: Modelo de estudio desarrollado

Tabla 26: Tabla resumen de las causalidades

**4.5 Discusión**

<b>HIPÓTESIS</b>	<b>ENUNCIADOS</b>	<b>BETA ESTANDA RIZADO</b>	<b>P. VALOR</b>	<b>CONDICIÓN</b>
<b>Hipótesis General</b>				
Adicción al trabajo -> Conflicto de Rol -> Síndrome de Burnout	H1: El conflicto de rol ejerce un rol mediador entre la influencia de la adicción al trabajo sobre el síndrome de burnout del personal docente de un colegio estatal.	0.1515	0.001	<b>Aceptada</b>
<b>Hipótesis Específicas</b>				
Adicción al trabajo -> Conflicto de Rol	H2: La adicción al trabajo influye sobre el conflicto de rol del personal docente de un colegio estatal.	0.6021	0.000	<b>Aceptada</b>
Adicción al trabajo -> Síndrome de Burnout	H3: La adicción al trabajo influye sobre el síndrome de burnout del personal docente de un colegio estatal.	0.5521	0.000	<b>Aceptada</b>
Conflicto de Rol -> Síndrome de Burnout	H4: El conflicto de rol influye sobre en el síndrome de burnout del personal docente de un colegio estatal.	0.2516	0.000	<b>Aceptada</b>

Las nuevas demandas que presenta el contexto laboral, la cultura organizacional, la competitividad y las situaciones que atraviesan los docentes en sus labores cotidianos los expone a una serie de riesgos laborales, los cuales tiene un impacto negativo en la salud de los trabajadores, el clima laboral y desempeño de la organización.

En esta sección se discutirá los principales hallazgos encontrados de acuerdo a los objetivos planteados en el presente estudio.

En primer lugar, los resultados apoyan la hipótesis principal, en el sentido de que el conflicto de rol si cumple un papel mediador en la influencia de la adicción al trabajo en el síndrome de burnout del personal docente. Cabe señalar, que luego del análisis del efecto total del modelo se determinó que la mediación es de tipo parcial, por lo tanto, este hecho significa que sólo una parte del efecto de la adicción al trabajo sobre el síndrome de burnout puede ser explicado por el conflicto de rol, ya que sin éste de igual manera se daría la influencia directa. Lo anteriormente mencionado no ocurrió en el estudio de Schaufeli et al. (2009), quien encontró que el conflicto de rol ejercía una mediación total sobre la adicción al trabajo y el burnout, por cual sin la presencia de este no se puede ejercer la influencia.

Si bien es cierto en ambos casos se cumple la mediación, la diferencia entre el tipo de mediación puede explicarse debido a la clase de muestra que se utilizó, en el caso del estudio de Schaufeli et al. (2009) se trabajó con un grupo de doctores lo cual de acuerdo con Kanai (2001) en ese tipo de población el papel del conflicto de rol cumple un papel primordial para la formación del burnout porque la sobrecarga que ellos puedan tener en sus laborales depende en gran medida de que tan claro está su rol en su centro de trabajo pues la mayoría de ellos casi siempre asume más de tres funciones, lo cual genera una compulsión por trabajar que en un futuro se convierte en burnout. Caso contrario ocurre en la profesión docente, Nartgun et al. (2016) explica que los maestros por la misma naturaleza de sus labores casi siempre presentan una sobrecarga en sus labores lo cual con el tiempo los desgasta y los convierte en trabajadores con burnout.

En definitiva, la mediación parcial en nuestro caso es explicada, por el hecho de que la adicción al trabajo es un determinante significativo para la generación del burnout, esto es respaldado por las correlaciones positivas y significativas encontradas entre cada una de las dimensiones de ambas variables. Finalmente, lo expresado anteriormente es apoyado por los resultados de los estudios realizados acerca de la adicción al trabajo y el burnout, puesto que estos siempre muestran una relación y causalidad positiva

significativa (Hamidzadeh ,2014; Clark et al, 2016; Muños et al. ,2017y Mayer et al.,2017).

Posteriormente se evaluó los niveles de las dimensiones de la adicción al trabajo del personal docente de un colegio estatal. De acuerdo con los puntos de corte propuestos por Del Líbano et al. (2010), los niveles de la dimensión trabajo excesivo y compulsión por trabajar se encontraron en altos y medio-alta respectivamente, siendo la dimensión trabajo excesivo la que muestra una mayor ponderación respecto a la otra ; esto puede ser explicado porque de acuerdo con el estudio realizado por Schaufeli et al. (2009) la sobrecarga laboral que tienen algunas profesiones es uno de los principales factores que conlleva a tener una gran puntuación en la dimensión trabajo excesivo.

Por otro lado, los niveles encontrados son explicados por el clima laboral competitivo que está viviendo la educación peruana en los últimos años; de acuerdo con el estudio de Keller et al. (2016) la adicción al trabajo es una reacción posible a un clima competitivo de la organización además de factores contextuales del trabajo. Douglas y Morris (como se citó en Quiceno et al.2007) señalan que uno de los factores que promueven la adicción al trabajo son los entornos laborales competitivos, donde se ofrece incentivos por un mayor rendimiento, y esto principalmente está ocurriendo en la educación peruana , por el hecho de que se viene ofreciendo bonos y recompensas a través de los diversos concursos magisteriales que si bien es cierto esto logra que los docentes se comprometan y quieran lograr sus metas también consiguen que ellos tiendan a trabajar más duro. Igualmente, se encontró que un porcentaje mínimo de casos de adicción al trabajo que son similares a los resultados encontrados por Chávez (2016) ,el cual indica que si bien cierto el porcentaje no es muy significativo , un hecho importante a considerar es que los docentes tienen una sobre implicación en la dimensión trabajo excesivo y en la dimensión compulsión por trabajar lo que los coloca en una zona de riesgo que puede conllevarlos a convertirse en futuros trabajadores adictos sino se realiza las estrategias de afrontamiento correspondientes (Pallares et al. , 2015). Finalmente, Nartgun et al. (2016) explica que la adicción al trabajo que puede formarse en los maestros se relaciona en gran parte por el hecho que la profesión docente es un trabajo apasionante y los maestros quieren lograr llevar a sus alumnos él éxito, por ello tienen a trabajar más duro.

De la misma forma, se evaluó los niveles de las dimensiones del síndrome de Burnout del personal docente de un colegio estatal. En primer lugar, la dimensión agotamiento emocional fue una de las que obtuvo mayores puntajes respecto a las otras, mostrando síntomas como cansancio emocional, falta de vitalidad y estrés; esto es explicado porque de acuerdo con Rodríguez et al. (2017) la función de los docentes demanda habilidades, compromisos y realización de actividades simultáneas dentro y fuera de los colegios, por lo cual se convierte en desgastante. En el estudio de Gracia et al. (2014) y Llull et al. (2015) se encontraron resultados similares y los autores señalan que algunas variables como el tiempo de servicio es influyente en la determinación del agotamiento emocional, cabe señalar que la institución educativa estudiada casi la mayoría de los docentes presentan más de 10 años de servicios, hecho que contribuye a la presencia de mayores niveles de agotamiento y desgaste.

Por otro lado, se halló que los docentes poseen niveles altos -medios de despersonalización y baja realización personal, presentando sentimientos de irritabilidad e incompetencia, indiferencia hacia el alumnado, un negativo autoconcepto y pérdida de interés en sus labores. En los estudios de Gracia et al. (2014) y Llull et al. (2015) y Bustamante et al. (2016) realizados a diversas muestras de docentes peruanos se encontraron resultados similares, lo cual indica que conforme pasan los años cada vez el síndrome de burnout sigue sumando más víctimas. Igualmente, de acuerdo con la investigación de Arias (2013) estas dimensiones serían las más afectadas debido a la baja aceptación social y las bajas oportunidades que tiene y ha tenido la carrera docente en el Perú en estos decenios lo cual repercute en la autoestima y su autorrealización

Si bien es cierto que sólo un 20% de los docentes presenta burnout, una cantidad considerable se encuentran en riesgo (25%) o tendencia (13%) a desarrollar el síndrome. Es decir, más de la mitad de las participantes cuenta con uno o dos de los síntomas del síndrome, lo cual las incluye en una condición de vulnerabilidad de presentar el síndrome a corto plazo. Los resultados encontrados son similares a los encontrados en Montestruque (2018) y Almeida (2015), por ello en base a los hallazgos se reafirma lo planteado por Gallegos et al. (2013) y Arias et al. (2009) en relación a que los docentes son una de las poblaciones más vulnerables a este síndrome por lo que esta carrera tiene un carácter asistencial el cual puede llegar a desarrollar el agotamiento emocional y deteriorar la calidad de vida de las personas

Adicionalmente, se encontró que un 42% de los docentes no presenta burnout esto puede explicarse por la manera o estilo que cada persona utiliza para afrontar este

síndrome, pues el uso de estrategias de afrontamiento va a ser crucial para que se desarrolle o no (Aris, 2009). Lo anteriormente mencionado es apoyado por Montestruque (2018) quien en su estudio encontró que los diferentes estilos de afrontamiento serían un factor clave que podría hacer frente al burnout, por ejemplo, los estilos de afrontamiento centrados en la búsqueda de solución de problemas se relacionaron negativamente con el síndrome, mientras los estilos evitativos, lo harían de manera positiva.

De modo similar, se determinó el nivel del conflicto de rol del personal docente de un colegio estatal. Los hallazgos obtenidos demuestran que aproximadamente una cuarta parte de los docentes poseen niveles altos y moderados de éste, asimismo, se encontró que la dimensión con una mayor puntuación fue recursos, lo cual acorde con Gallegos et al. (2013) en la mayoría de colegios estatales la falta de asignación de materiales y recursos a los docentes se realiza de manera tardía o en muchas ocasiones no se da, lo cual contribuye a que se genere un malestar a la hora de ejercer sus labores. Surdez et al. (2015), mediante su estudio a un grupo de docentes encontró resultados similares tanto en el nivel como las dimensiones menos y más afectadas, esto reafirma la tendencia que el colectivo docente es una de las poblaciones más afectada por el conflicto de rol debido a los cambios y reestructuraciones tanto en las instituciones educativas como en el sector.

Tellez (2015) afirma que los docentes están en constante presión no solamente por la carga misma de sus horas lectivas, sino porque dentro de su labor está el involucramiento de la realización de diversas actividades de manera simultánea que abarcan desde la planeación de actividades, elaboración materiales didácticos y documentos, capacitaciones etc.; además también se encuentran en constante relación con los padres de familia, autoridades, compañeros y estudiantes, lo que los hace propensos a padecer un conflicto de rol.

En lo referente a la influencia de la adicción al trabajo sobre el síndrome de burnout, se confirmó la hipótesis que afirma la existencia de una influencia significativa positiva entre ambas variables de estudio; de la misma forma se encontraron correlaciones significativas entre cada una de las dimensiones, lo cual muestra la tendencia que mayores niveles de adicción causan a largo plazo profesionales con burnout y con una baja realización personal. De esta manera, los resultados confirman lo señalado por Polo et al. (2015) y Clark et al. (2016) quienes expresan que si constantemente toda la energía que un trabajador gasta en sus actividades laborales no es contrarrestada o recuperada de manera adecuada en el ámbito extra laboral, éstos podrían agotar sus reservas convirtiéndose en víctimas del síndrome de burnout; en base a lo anteriormente dicho,

Maslach (citado en Moyer et al., 2017) considera que las tendencias del adicto al trabajo son un factor clave en el desarrollo del agotamiento

El hallazgo encontrado en el presente estudio es respaldado por casi la gran mayoría de los estudios sobre el burnout y la adicción al trabajo (Andreassen et al. citado en Staszczyk et al., 2015; Hamidizadeh et al., 2014 y Mayer et al., 2017), dado que siempre se encontraron causalidades positivas y significativas entre ambos constructos. No obstante, Lacuta (2018) en su estudio no halló ningún tipo de relación en estas variables, esto se explica debido a que la investigación fue dirigida al personal de seguridad de una empresa, lo cual es una población que no es muy propensa a contraer algún padecimiento de riesgos laborales, por lo que el agotamiento que éstos pueden tener es debido a las condiciones su mismo trabajo. Caso contrario ocurre en las investigaciones anteriores que, si mostraron resultados positivos, la causa de esto es porque se aplicaron en docentes, doctores o enfermeras, quienes de acuerdo con Tapia (citado por Bustamante et al, 2016) en algunos sectores como el dedicado a la salud, educación y a la prestación de servicios, los riesgos labores cobran especial relevancia, debido a que los profesionales trabajan en interacción con personas.

Finalmente, Muños et al. (2017) considera que los adictos al trabajo invierten una cantidad excesiva de tiempo y energía en sus labores, disminuyendo así su capacidad para desconectarse del mundo laboral, esto a su vez reduce su participación en actividades de recuperación, por lo tanto, esta experiencia disminuye su satisfacción y, entre una de las consecuencias negativas está el agotamiento.

En lo referente a la influencia de la adicción al trabajo sobre el conflicto de rol, se confirmó la hipótesis, dado que se encontró una influencia significativa y positiva. Este hallazgo es respaldado por el estudio realizado por Schaufeli (2009), quien mediante su estudio demostró que los adictos al trabajo experimentaban mayores niveles más altos de conflicto de rol que los trabajadores no adictos. Por otro lado, Del Líbano (2010), explica que generalmente, el control que ejercen los adictos al trabajo desencadena estresores grupales (frustración, falta de empatía entre compañeros, mal clima laboral, etc.), ya que en reiteradas ocasiones asumen tareas que no tendrían que desempeñar según su rol dentro de la organización, generándose conflictos entre los trabajadores responsables de realizar esas tareas y la propia persona adicta (conflicto de rol). Estos estresores, además, afectan de forma directa o indirecta al rendimiento individual de cada trabajador y por extensión al rendimiento global de la organización.

En definitiva, Soler (2017) expresa que un colaborador experimenta un entorno de sobrecarga cuando las demandas del conjunto de roles que desempeña entran en conflicto con el tiempo que dispone y por ello sobrepasa su capacidad de respuesta, ya sea debido al excesivo número de tareas solicitadas o a la naturaleza de estas, por ello si es que no se realiza una intervención, esta situación insatisfactoria puede causar un conflicto de roles que afecta al desempeño del trabajador y de la organización.

Por último, se confirmó la influencia del conflicto de rol en el síndrome de burnout. De la misma forma, se encontraron correlaciones entre cada una de las dimensiones del conflicto de rol con las dimensiones: agotamiento emocional y despersonalización; estos hallazgos corroboran lo encontrado por Caballeira (2017) y López (2017) quienes en su investigación hallaron que el Conflicto de Rol explica en gran parte las consecuencias negativas del componente afectivo del Burnout (Agotamiento Emocional y Despersonalización) frente a los otros tipos de estresores de rol (Caballeira, 2017). Adicionalmente, Olivares et al. (2014) en su investigación encontró que el conflicto de rol es el predictor más significativo del burnout.

Patlan (2013) respalda lo anteriormente mencionado, por ello expone que uno de los principales antecedentes del burnout es el conflicto de rol, además señala que dentro de las 10 causas relacionadas con el burnout encontrados al conflicto de rol como una principal determinante. Finalmente, los diversos estudios señalan que el conflicto de rol tiende a relacionarse con síntomas de estrés, tensión y una menor satisfacción en el trabajo, de la misma manera conlleva a un agotamiento emocional y despersonalización entre los trabajadores provocando el síndrome de burnout que trae consigo actitudes negativas, pérdida de interés y un bajo desempeño y productividad tanto en el colaborador como en la organización.

Finalmente, teniendo en cuenta que tanto la adicción al trabajo, el conflicto de rol y el burnout afectan el bienestar de los trabajadores y a la vez traen consecuencias negativas para las organizaciones, se considera que la presente investigación es nueva fuente de conocimiento actualizada, que permite profundizar en el análisis de las variables mencionadas en el contexto educativo local. Adicionalmente, aporta información que puede ser considerada y tomada para la formulación de estrategias y programas de prevención e intervención dirigidos a cuidar el bienestar de sus trabajadores

La investigación enfrenta las siguientes limitaciones. En primer lugar, el estudio se realizó en un contexto de profesionales de servicios en un periodo del año, por ello el alcance para la generalización de los resultados puede ser limitado, en base a esto sería importante realizar estudios longitudinales, para poder así evaluar el comportamiento de las variables de estudio en diferentes épocas. De la misma forma sería conveniente e interesante que se realicen diversas investigaciones que permitan probar el modelo en trabajadores de diferentes características, para que así se otorgue nuevos conocimientos de los constructos abordados dado que la información con la que se cuenta hasta ahora es muy limitada. Además, sería conveniente que las futuras investigaciones se evalúen que otros factores podrían estar mediando la relación de la adicción al trabajo y el burnout.

## V. Conclusiones

- La investigación demuestra que el conflicto de rol cumple un papel mediador de tipo parcial en la influencia de la adicción al trabajo sobre el síndrome de burnout de los docentes de un colegio estatal, en este sentido se comprueba que si bien es cierto el conflicto de rol es un determinante para establecer la influencia adicción al trabajo y burnout , su presencia no es un factor clave en la causalidad , dado que sin la intervención de éste de igual forma los docentes por la misma naturaleza de sus labores y el escenario competitivo en el que se encuentran casi siempre presentan una sobrecarga en sus labores y un trabajo excesivo lo cual en un futuro los convertiría en víctimas del burnout.
- Las dimensiones de la adicción al trabajo: trabajo excesivo y compulsión por trabajar presentan niveles altos y medio-alto, mostrándose una mayor incidencia en la primera, dado que los docentes presentan diariamente un gran sobrecarga de tareas lo cual demanda gran cantidad de tiempo y esto puede ir incrementándose por el clima competitivo que se percibe así como el alto compromiso que se exige, lo cual puede conllevar a que los docentes formen una compulsión por trabajar para cumplir con los requerimientos exigidos.
- El conflicto de rol presenta un nivel alto y medio, presentando mayor incidencia en las dimensiones recursos y demandas normativas, lo cual señala que los cambios en los nuevos estándares de evaluación , así como la entrega de recursos fuera de los plazos establecidos, generan actitudes negativas y muestra una disconformidad en ellos ; asimismo esto se convierte en un factor de riesgos para los docentes que tienen niveles bajos o no lo poseen aún , ya en un corto plazo pueden convertirse en trabajadores afectados por el conflicto de rol.
- Los niveles de burnout en cada una de sus dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal presentan niveles altos y medios significativamente, presentando los docentes síntomas de estrés, desgaste emocional, tensión e irritabilidad, baja autoestima así como falta de motivación para realizar sus labores, asimismo quedó evidencia que la dimensión agotamiento emocional fue la más afecta dado que este resultado sería consecuencia de las situaciones de estrés y desgaste experimento a lo largo de su tiempo de servicio de sus labores en la institución educativa.

- Existe una influencia significativa y positiva entre la adicción al trabajo y el conflicto de rol, lo cual demuestra que los docentes dado a la sobrecarga de tareas entran en conflicto con el tiempo que disponen para la realización de éstas, lo cual muchas veces sobrepasa su capacidad de respuesta y en base a esto se genera el conflicto de rol ; asimismo dado a la multiplicidad de tareas que presenta la profesión docente en reiteradas ocasiones ellos perciben que realizan tareas que nos les corresponde produciéndose así insatisfacción y malestar que conlleva también a la generación del conflicto de rol.
- Existe influencia significativa y positiva entre la adicción al trabajo y el síndrome de burnout , esto ocurre por el mismo hecho de que los docentes constantemente experimentan la presencia de sobrecarga laboral, así como una necesidad de trabajar duro para estar acorde al nuevo escenario competitivo que exige la educación peruana , todo ello los conlleva a convertirse en trabajadores víctimas del burnout , que experimentan niveles altos de agotamiento emocional y despersonalización así como un bajo nivel de autorrealización.
- Existe influencia significativa y positiva entre el conflicto de rol y el síndrome de burnout, esto señala que los docentes con conflicto de rol poseen síntomas de tensión y una baja satisfacción en el trabajo lo que conlleva a un agotamiento emocional y despersonalización entre los trabajadores provocando el síndrome de burnout que trae consigo actitudes negativas y pérdida de interés en sus labores.
- En cuanto al estudio en general, se trabajó con una literatura académica restringida y en algunos casos antigua, dado que actualmente existen muy pocas investigaciones sobre las relaciones y causalidades de la adicción al trabajo, conflicto de rol y síndrome de burnout, por ello el alcance para la generalización de los resultados puede ser limitada.

## VI. Recomendaciones

- El presente estudio aporta información que debería ser considerada en la formulación de estrategias para la prevención e intervención temprana de la adicción al trabajo, conflicto de rol y burnout, dado que en la mayoría de las organizaciones no se ofrece programas de prevención, promoción e intervención de riesgos ocupacionales
- Se sugiere que se realice un trabajo conjunto y participativo, de la dirección general del colegio y los docentes, con el fin de lograr una escuela con un ambiente saludable , por ello sería necesario realizar diagnósticos y talleres periódicos junto a psicólogos especialistas en temas de manejo de estrés en el trabajo, burnout y salud laboral; asimismo sería ideal la entrega de boletines educativos que contengan información referente a los riesgos labores, su desarrollo y las estrategias de manejo y control.
- La institución educativa estudiada debe prestar atención a los aspectos relacionados al tiempo (jornada laboral, turnos, etc.) y plazos de realización de actividades; por ello se debe optar por la organización, el control y cumplimiento de un cronograma de actividades que permita evaluar y brindar una retroalimentación de manera adecuada en los plazos previstos , todo ello con el objetivo de lograr una planificación adecuada en el trabajo para así evitar la sobrecarga en las actividades así como tensiones por los plazos de entregas.
- A nivel académico, se considera imprescindible el desarrollo de investigaciones longitudinales que evalúen el efecto de otras variables mediadoras o moderadoras como el engagement, clima laboral, capital psicológico, etc. en diferentes escenarios laborales y periodos de tiempo; de esta manera se seguirá profundizando y encontrando nuevos hallazgos que conduzcan a encontrar soluciones a la problemática encontrada.

## VII. Lista de referencias

- Aguilera, A. (2017). Workaholics: la adicción al trabajo. *La Ciencia en la Calle*, 1 Recuperado el 10 de mayo del 2018, a partir de <https://www.researchgate.net/publication/313192341>
- Aguirre, M. (2017). La adicción al trabajo y su relación con la calidad de vida: una revisión teórica (tesis de maestría). Universidad Espíritu Santo, Guayaquil, Ecuador.
- Aliaga, D. (2012). Burnout y bienestar psicológico en técnicas de enfermería de un hospital nacional de Lima Metropolitana (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú
- Almeida, M.; Oliveira, E.; Guimarães, F.; Evangelista, R.; Gomes Nogueira, A. y Vieira, B. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de los Trabajadores*, 23(1), 19-27.
- Arias, F y González, E. (2009). Estrés, agotamiento profesional (burnout) y salud en profesores de acuerdo a su tipo de contrato. *Ciencia & Trabajo*, 11(31), 172-176.
- Aris Redó, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 7 (2), 829-848.
- Arrieta, M., Jiménez, L. (2017). Síndrome de Burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Fundación Universitaria del área andina sede Valledupar. *Escenarios* 15(1), pp. 36-46.
- Boada, J., Prizmic, A., Serrano, M., y Vigil, A. (2013). Estructura factorial, fiabilidad y validez de la escala de adicción al trabajo (WorkBat): Versión española. *Anales de Psicología*, 29 (3), 923-933.
- Bosqued, Marisa (2008). *Quemados: El Síndrome de Burnout: ¿Qué es y cómo superarlo?* Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.
- Bustamante, E., Bustamante, F., González, G., & Bustamante, L. (2016). El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 62(243), 111-121.
- Campus, F. (2014). Is workaholism antecedent of Burn out? *European Journal of Academic Essays*, 1(8), 1-9.
- Carballeira, A (2017). El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega.

- Castañeda, E. (2010). Adicción al trabajo (workaholism): Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), 57-66.
- Cevallos Ycaza, M. I. (2015). El conflicto y ambigüedad de rol de los docentes-investigadores—guías de tesis universitarias estrategias de afrontamiento y perfil de competencias (tesis de maestría). Universidad Casa Grande, España.
- Chávez, N.; Lugardo, M. & Feregrino, J. (2016). Adicción al trabajo en el personal de una institución de servicios educativos. *Revista Vincula*. 2 (1), 2339-2357.
- Correa, F.; y Montes, F. (1995). Un análisis del conflicto y ambigüedad de rol mediante un sistema de ecuaciones estructurales. *Investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*, 1(2), 147-156.
- Clipa, O., & Boghean, A. (2015). Stress factors and solutions for the phenomenon of burnout of preschool teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 907-915.
- De Arquer, M; Daza, F; y Nogareda, C. (1996). NTP 388: Ambigüedad y conflicto de rol.
- Del Líbano M. (2011). A journey into the heart of workaholism: Empirical findings from several multi-sample studies. *Universitat Jaume I*.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W., y Salanova, M. (2006). Adicción al trabajo: concepto y evaluación (I). *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (27), 24-30.
- Demerouti, E., Leiter, M. y Bakker, A. B. (2014). Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 96-107. Recuperado el 26 de abril del 2018, a partir de: <http://dx.doi.org/10.1037/a0035062>
- Díaz, P; Mañas, M., Pecino, V., Salvador, C., & Llopis, J. (2016). El efecto modulador del clima organizacional en la influencia de la comunicación de funciones directivas sobre el conflicto de rol. *Universitas Psychologica*, 15(1), 383-394. Recuperado el 01 de septiembre del 2018, a partir de <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-1.emco>
- Douglas, E. J. y Morris, R. J. (2006). The Antecedents of Workaholism and other Work Behaviors. Paper presented at the Academy of Management Annual Conference, Organizational Behavior track, Atlanta, GA, August 2006.
- Esteras, J., Chorot, P., & Sandín, B. (2016). Prevalencia del síndrome de burnout en los docentes según la etapa educativa y la experiencia docente. Recuperado el 07 de abril del 2018, a partir de <http://hdl.handle.net/10045/64390>

- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*, (5). Recuperado el 01 de julio del 2018, a partir de <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/viewFile/842/814>
- Gallegos, W., & Barrios, N. (2013): Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. Recuperado el 07 de abril del 2018, a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5291/5288>
- Gauri S. Rai (2010). Burnout Among Long-Term Care Staff, *Administration in Social Work*, 34:3, 225-240. Recuperado el 18 de noviembre del 2018, a partir del <http://dx.doi.org/10.1080/03643107.2010.480887>
- Gracia, T., Zorrilla, D., Campos, C., y gallegos, F (2014). Estudio diagnóstico del síndrome de burnout en docentes de planteles escolares del nivel medio superior. *Global Conference on Business & Finance Proceedings* 9(2), 762. -771.
- Hamidizadeh, A., Koolivand, Hasan y Hajkarimi, F (2014). Is workaholism antecedent of Burn out? *European Journal of Academic Essays*, 1(8),1-9.
- Houtman, I., Jettinghoff, K. & Cedillo, L. (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. Institute of Work, Health & Organisations.
- Kosevic, A., & Loh, J. (2015). For love: the mediating role of self-efficacy on workaholism, job satisfaction and burnout. *International Journal of Arts & Sciences*, 8(2), 493-505.
- Kreimer, S. (2018). Healing the Healers: With physician leadership as a guiding force, many forward-thinking health care organizations have begun to address burnout as something more than a personal challenge for practitioners. *Physician Leadership Journal*, January –February, pp 20-25
- Keller, A. C., Spurk, D., Baumeler, F., & Hirschi, A. (2016). Competitive climate and workaholism: Negative sides of future orientation and calling. *Personality and individual differences*, 96, 122-126. Recuperado el 09 de mayo del 2018, a partir de <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.061>.
- Kumar, S. (2015). Influence of spirituality on burnout and job satisfaction: A study of academic professionals in oman. *South Asian Journal of Management*, 22(3), 137-175.

- Líbano, M. D., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22(1).
- Ljungholm, D (2015). Workaholic behavior patterns in organizations. *Linguistic and Philosophical Investigations*, 14, 7.
- Llorens, S. (2006). Percepción de obstáculos y *burnout* en la profesión docente. INFOCOPONLINE. Recuperado el 01 de mayo del 2018, a partir de [http://www.infocop.es/view\\_article.asp?cat=1&id=597](http://www.infocop.es/view_article.asp?cat=1&id=597)
- Llull, D. S., March, M., & Brage, L. (2015). Malestar social y malestar docente: una investigación sobre el síndrome de desgaste profesional burnout y su incidencia socioeducativa. *Revista de Pedagogía de la Universidad de Salamanca*, 21, 245.-257.
- Mansilla, F. (2011). Consecuencias del estrés de rol. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(225), 361-370.
- Magaña, D; Sánchez, P; y Rosas, J. (2009). Síndrome de Desgaste Emocional y su Relación con el Conflicto y Ambigüedad de Rol. Caso Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (informe de investigación final). Universidad Juárez Autónoma de Tabasco Villahermosa, México.
- Merino, E., Boada, J., y Prizmic, A. (2014). La relación entre la irritación laboral y la adicción al trabajo en una muestra española multiocupacional. *Universitas Psychologica*, 13(2), 477-489.
- Montestruque, L (2018). Burnout y afrontamiento en docentes de una escuela de nivel socioeconómico medio-bajo. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú
- Morales, S., Lachiner, y Hidalgo, Luis. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.
- Moyer, F., Aziz, S., y Wuensch, K. (2017). From workaholism to burnout: Psychological capital as a mediator. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(3), 213-227. Recuperado el 07 de mayo del 2018, a partir de <https://search.proquest.com/docview/1987732191?accountid=37610>
- Muños, S y Marín, M. (2017). Adicción al trabajo: aspectos que influyen en su desarrollo y estrategias de promoción y prevención. *Psyconex*, 9(14), 1-14. Recuperado el 10 de mayo del 2018, a partir de <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/view/328506>

- Nartgun, S., Ekinçi, S., Tükel, H., y Limon, İ. (2016). Teacher Views Regarding Workaholism and Occupational Professionalism. *Universal Journal of Educational Research*, 4(n12A), 112-118. Recuperado el 07 de mayo del 2018, a partir de [10.13189/ujer.2016.041314](https://doi.org/10.13189/ujer.2016.041314)
- Nunura, L. (2016). Burnout en profesionales de establecimientos de salud del primer nivel de atención de Lima Metropolitana. Recuperado el 05 de abril del 2018, a partir de <http://repositorio.ulima.edu.pe/handle/ulima/3282>
- Nieto, Jesús María (2006). *Cómo evitar o superar el estrés docente*. Madrid: Editorial CSS.
- Olivares, V; Gil Monte, P; Mena, L.; Jélvez-Wilke, C y Figueiredo-Ferraz, H (2014) Burnout y su relación con la ambigüedad de rol, conflicto de rol y absentismo laboral en trabajadores de la salud. *Terapia Psicológica* 32 2 111 120
- Olivares-Faúndez, V. (2016). Christina Maslach, comprendiendo el burnout. Recuperado el 07 de mayo del 2018, a partir de [https://www.researchgate.net/publication/311611859\\_Christina\\_Maslach\\_comprendiendo\\_el\\_burnout](https://www.researchgate.net/publication/311611859_Christina_Maslach_comprendiendo_el_burnout)
- Oramas, A., Del Castillo, N., y Vergara, A. (2017). Dos modos de vinculación con el trabajo: compromiso (Work engagement) y adicción. Relación con bienestar físico y psicológico. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(3), 23-34.
- Pallarés, C., Crouseilles, C., Ibáñez, M., & Lacueva, A. (2015). Adicción al trabajo: Estudio de un caso. Recuperado el 01 de junio del 2018, a partir de <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/118584>
- Pérez, A. M. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80.
- Pérez, E. R., & Medrano, L. A. (2010). Análisis factorial exploratorio: bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento (RACC)*, 2(1), 58-66.
- Pérez, J. P. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios gerenciales*, 29(129), 445-455.
- Polo, J., Santiago, V., Navarro, M., y Alí, A. (2016). Creencias irracionales, Síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. *Psico gente*, 19(35).
- Quiceno, J., & Vinaccia Alpi, S. (2007). La adicción al trabajo "workaholism". *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, XVI (2), 135-142.

- Ramírez, H. Adicción al trabajo y síndrome de agotamiento laboral. 2012. Tesis de Licenciatura. Universidad de la Sabana.
- Ramírez, J., Araiza, A., & Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67.
- Rocha, R. (2017). Relación entre satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana (tesis de grado). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.
- Rodríguez, M., Rodríguez, R., Riveros, A., Rodríguez, M., y Pinzón, J., (2011). Síndrome de burnout y factores asociados en personal de salud en tres instituciones de Bogotá en diciembre de 2010. Universidad del Rosario- Universidad ces. Facultad de medicina.
- Rodríguez, N. (2016). Burnout y problemas externalizantes en docentes de nivel primario y secundario de escuelas públicas. Recuperado el 01 de mayo del 2018, a partir de:  
<http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/greenstone/cgi-bin/library.cgi?a=d&c=tesis&d=burnout-problemas-externalizantes>
- Rodríguez, J.; Guevara, A., y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8 (14), 45-67.
- Rosales, Y & Cobos, D. (2011). Diagnóstico del Síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Inmunología y Bio preparados. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(225), 313-318.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Education.
- Sánchez, D. M. (2015). Burnout, estrategias de afrontamiento y prevención en trabajadores social. Recuperado el 05 de abril del 2018, a partir de [https://biblioteca.unirioja.es/tfe\\_e/TFE000978.pdf](https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000978.pdf)
- Schaufeli, W; Bakker, A; Van der Heijden, F y Prins, J. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 23(2), 155-172.
- Serrano, C; Fuertes, Y; y Gutiérrez, B. (2007), "Online reporting by banks: a structural modelling approach", *Online Information Review*, Vol. 31 Iss 3 pp. 310 – 332.
- Staszczuk, S., & Tokarz, A. (2017). The relationship between indicators of workaholism and burnout in specialists and managers. *Roczniki Psychologiczne/Annals of Psychology*, 18(4), 523-540.

- Surdez, E.; Magaña, D; y Sandoval, M. (2015). Conflicto de rol en profesores universitarios integrantes de cuerpos académicos. *Perfiles Educativos*, XXXVII (147), 103-125.
- Sussman, S. (2012). Adicción al trabajo: una revisión. *Journal of Addiction Research & Therapy*, Suppl 6 (1), 4120.
- Tellez, T. (2015). Síndrome de Burnout y desempeño docente en las IIEE públicas del nivel primario de la Ugel 04-Comas.
- Tonon, G. (2003). Calidad de vida y desgaste profesional: una mirada del síndrome del burnout. *Espacio*.
- Urdaneta, E., & Romero, F. (2009). Desempeño Laboral y Calidad de Servicio del personal Administrativo de las Universidades Privadas.
- López, A. (2017). El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega. Vigo, España.
- Zavala, J. (2012). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67-86.
- Zuluaga, P. A. M., Montoya, A., & Moreno, S. M. (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología Desde El Caribe*, 29(1).

## VIII. Anexos



### ANEXO 01: INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

**Cuestionario N° 01 DUWAS reducido adaptado por Líbano, Llorens, Salanova y Schaufeli (2010)**

#### RECOMENDACIONES:

##### *Estimado docente:*

- Por favor lea las instrucciones antes de llenar cada cuestionario
- Sea **JUSTO** y **OBJETIVO** con usted mismo.
- No se precipite, califíquese con **TRANQUILIDAD**. Recuerde que es **ANÓNIMO**

#### DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO

- **Sexo:** ( ) Masculino ( ) Femenino
- **Nivel de enseñanza:** ( ) Primario ( ) Secundario

**Instrucciones:** Lea atentamente las 10 afirmaciones que tiene a continuación y decida cómo de a menudo se siente de esta forma en su trabajo. Por ejemplo, *si nunca o casi nunca se siente así marque el "1" (uno)* después de la frase. Si se *siente siempre o casi siempre así señale el círculo "4" (cuatro)*

Casi nunca :1	A veces: 2	A menudo: 3	Casi siempre: 4
---------------	------------	-------------	-----------------

1. Parece que, en el día a día en mis labores cotidianas, el tiempo no me es suficiente.	1	2	3	4
2. Me encuentro continuamente trabajando después que mis compañeros ya lo han dejado	1	2	3	4
3. Para mí es importante trabajar duro incluso cuando no disfruto lo que estoy haciendo.	1	2	3	4
4. Generalmente estoy ocupado, llevo muchos pendientes por realizar.	1	2	3	4
5. Siento que hay algo dentro de mí que me impulsa a trabajar duro.	1	2	3	4
6. Dedico más tiempo a trabajar que a estar con mis amigos, practicar hobbies o hacer actividades de placer	1	2	3	4
7. Me siento obligado a trabajar duro, incluso cuando no lo disfruto	1	2	3	4
8. Me encuentro realizando dos o tres cosas al mismo tiempo, como comer y tomar notas mientras estoy hablando por teléfono	1	2	3	4
9. Me siento culpable cuando tengo un día libre en el trabajo	1	2	3	4
10. Me resulta difícil relajarme cuando no estoy trabajando	1	2	3	4

**Cuestionario N° 2: Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach para docentes adaptado por Fernández (2002)**

**Instrucciones:** Estimado docente a continuación se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. **Usted, deberá responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:**

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

1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	0	1	2	3	4	5	6
2. Al final de la jornada me siento agotado	0	1	2	3	4	5	6
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia	0	1	2	3	4	5	6
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí	0	1	2	3	4	5	6
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
8. Me siento agotado por el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	0	1	2	3	4	5	6
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12. Me encuentro con mucha vitalidad	0	1	2	3	4	5	6
13. Me siento frustrado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	0	1	2	3	4	5	6
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tenga mi cargo en el colegio	0	1	2	3	4	5	6
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés	0	1	2	3	4	5	6
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades	0	1	2	3	4	5	6
21. Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

**Cuestionario N° 03: Conflicto de Rol de Rizzo et al. (1970) adaptado, traducido  
y validado por Surdez et al. (2015)**

**Instrucciones:** A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Usted, deberá responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

<b>Totalmente en desacuerdo :1</b>	<b>En desacuerdo :2</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo :3</b>	<b>De acuerdo :4</b>	<b>Totalmente de acuerdo: 5</b>
--	-------------------------	--	----------------------	-------------------------------------

1. Trabajo con normas contradictorias	1	2	3	4	5
2. La normatividad dificulta la realización eficiente de mi trabajo	1	2	3	4	5
3. Las diferencias en la normatividad entre los sistemas de evaluación dificultan el logro de mis metas	1	2	3	4	5
4. Los indicadores de los diversos sistemas de evaluación son contradictorios	1	2	3	4	5
5. Se me han asignado obligaciones que generan conflicto con mis valores personales	1	2	3	4	5
6. Me siento forzado a realizar actividades que no me agradan	1	2	3	4	5
7. Lograr los estándares de desempeño exigidos está afectando negativamente mis valores personales	1	2	3	4	5
8. Me obligan a realizar acciones contrarias a mis valores	1	2	3	4	5
9. Prefiero trabajar de forma autónoma que con los miembros del cuerpo académico	1	2	3	4	5
10. Me incomoda la forma de trabajar de algún miembro del cuerpo académico	1	2	3	4	5
11. Es difícil el trabajo en equipo en el cuerpo académico	1	2	3	4	5
12. Es difícil llegar a consensuar acuerdos en el cuerpo académico	1	2	3	4	5
13. Me solicitan realizar trabajos para los cuales no recibo apoyo económico	1	2	3	4	5
14. Tengo que utilizar dinero propio para cumplir mis actividades	1	2	3	4	5
15. Me piden trabajos sin los materiales para realizarlos	1	2	3	4	5
16. Los recursos son entregados fuera de tiempo	1	2	3	4	5
17. Me asignan trabajo sin proporcionarme la capacitación necesaria	1	2	3	4	5
18. Me siento comprometido a aceptar trabajo sin el perfil para realizarlo	1	2	3	4	5
19. Me asignan actividades sin tomar en cuenta mis competencias	1	2	3	4	5
20. Me asignan actividades que no corresponden a mi área de especialidad	1	2	3	4	5

## ANEXO N° 2: RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CRONBACH EN SPSS DE LA PRUEBA PILOTO

### Adicción al trabajo

- **Dimensión Trabajo Excesivo**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.444	5

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
<b>TRAEX1</b>	8.20	6.178	0.252	0.374
<b>TRAEX2</b>	8.20	7.067	0.423	0.327
<b>TRAEX4</b>	8.00	8.444	-0.081	0.568
<b>TRAEX6</b>	7.60	6.711	0.132	0.468
<b>TRAEX8</b>	8.00	4.000	0.583	0.015

- **Dimensión compulsión por trabajar**

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.660	5

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
<b>COMP3</b>	7.70	3.344	0.634	0.478
<b>COMP5</b>	6.50	5.167	0.142	0.768
<b>COMP7</b>	7.90	4.322	0.596	0.521
<b>COMP9</b>	8.50	6.056	0.321	0.656
<b>COMP10</b>	8.20	5.067	0.656	0.550

### Síndrome de Burnout

- **Agotamiento Emocional**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0.942	9

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
<b>AGOT1</b>	12.70	158.456	0.633	0.948
<b>AGOT2</b>	12.30	157.567	0.820	0.933
<b>AGOT3</b>	13.70	158.678	0.910	0.928
<b>AGOT6</b>	14.30	164.900	0.905	0.930
<b>AGOT8</b>	13.80	162.622	0.913	0.929
<b>AGOT13</b>	14.60	166.267	0.884	0.931
<b>AGOT14</b>	14.20	162.178	0.886	0.930
<b>AGOT16</b>	13.80	170.400	0.502	0.953
<b>AGOT20</b>	14.60	168.489	0.785	0.935

- **Realización Personal**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0.526	8

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
<b>REALP4</b>	35.80	19.511	0.266	0.485
<b>REALP7</b>	36.40	20.267	0.142	0.549
<b>REALP9</b>	35.80	19.956	0.566	0.409
<b>REALP12</b>	36.20	27.511	-0.270	0.715
<b>REALP17</b>	35.80	22.178	0.475	0.462
<b>REALP18</b>	35.70	20.678	0.556	0.425
<b>REALP19</b>	35.80	18.178	0.499	0.392
<b>REALP21</b>	36.20	19.511	0.507	0.411

- **Despersonalización**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.913	5

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
<b>DESPP5</b>	4.60	36.489	0.982	0.850
<b>DESP10</b>	4.60	39.156	0.558	0.959
<b>DESP11</b>	4.90	37.433	0.903	0.867
<b>DESP15</b>	5.20	39.511	0.884	0.874
<b>DESP22</b>	5.10	46.100	0.712	0.911

**Conflicto de rol**

- Demandas Normativas

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0.838	4

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
<b>DEMN1</b>	8.10	3.433	0.382	0.913
<b>DEMN2</b>	8.00	3.111	0.598	0.825
<b>DEMN3</b>	8.20	2.400	0.903	0.681
<b>DEMN4</b>	8.10	2.544	0.857	0.707

- Valores

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0.837	4

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
<b>VALO5</b>	6.30	5.122	0.781	0.742
<b>VALO6</b>	6.40	4.489	0.873	0.691
<b>VALO7</b>	6.30	5.344	0.714	0.773
<b>VALO8</b>	6.80	7.289	0.344	0.910

- **Relaciones**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0.556	4

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
<b>RELA9</b>	7.90	3.656	0.517	0.328
<b>RELA10</b>	8.10	4.767	0.278	0.531
<b>RELA11</b>	7.90	3.878	0.575	0.309
<b>RELA12</b>	7.60	4.489	0.114	0.713

- **Recursos**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0.646	4

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
<b>RECU13</b>	9.70	7.567	-0.057	0.903
<b>RECU14</b>	9.50	4.500	0.565	0.467
<b>RECU15</b>	9.50	4.944	0.658	0.425
<b>RECU16</b>	9.70	4.678	0.839	0.321

- **Capacidades**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0.670	4

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
<b>CAPA17</b>	7.80	5.067	0.342	0.691
<b>CAPA18</b>	8.10	6.322	0.412	0.643
<b>CAPA19</b>	7.90	4.100	0.545	0.537
<b>CAPA20</b>	8.60	4.933	0.588	0.520

### ANEXO N° 3: RESULTADOS DE LA PRUEBA DE UNIDIMENSIONALIDAD EN SPSS

#### Adición al Trabajo

##### - Trabajo Excesivo

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
TRAEX1	1.000	0.630
TRAEX4	1.000	0.566
TRAEX8	1.000	0.505
TRAEX6	1.000	0.324

Varianza total explicada						
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2.024	50.605	50.605	2.024	50.605	50.605
2	0.855	21.369	71.974			
3	0.618	15.455	87.429			
4	0.503	12.571	100.000			

##### - Compulsión por trabajar

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
COMP3	1.000	0.361
COMP5	1.000	0.260
COMP7	1.000	0.649
COMP9	1.000	0.618
COMP10	1.000	0.532

Varianza total explicada						
Componente	Auto valores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2.421	48.417	48.417	2.421	48.417	48.417
2	0.932	18.636	67.054			
3	0.822	16.431	83.485			
4	0.509	10.174	93.659			
5	0.317	6.341	100.000			

**Síndrome de burnout**

- **Agotamiento Emocional**

<b>Comunalidades</b>		
	Inicial	Extracción
AGOT1	1.000	0.644
AGOT2	1.000	0.637
AGOT3	1.000	0.424
AGOT6	1.000	0.554
AGOT8	1.000	0.658
AGOT16	1.000	0.491
AGOT13	1.000	0.273
AGOT14	1.000	0.438

<b>Varianza total explicada</b>						
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4.118	51.480	51.480	4.118	51.480	51.480
2	0.935	11.690	63.170			
3	0.926	11.575	74.744			
4	0.672	8.402	83.146			
5	0.474	5.923	89.069			
6	0.389	4.868	93.937			
7	0.277	3.468	97.405			
8	0.208	2.595	100.000			

- **Despersonalización**

<b>Comunalidades</b>		
	Inicial	Extracción
DESPP5	1.000	0.494
DESP10	1.000	0.564
DESP11	1.000	0.376
DESP22	1.000	0.415
DESP15	1.000	0.351

<b>Varianza total explicada</b>						
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2.200	44.003	44.003	2.200	44.003	44.003
2	0.922	18.438	62.441			
3	0.705	14.107	76.548			
4	0.655	13.095	89.644			
5	0.518	10.356	100.000			

- **Realización personal**

<b>Comunalidades</b>		
	Inicial	Extracción
REALP9	1.000	0.555
REALP19	1.000	0.563
REALP7	1.000	0.359
REALP12	1.000	0.416
REALP18	1.000	0.358
REALP21	1.000	0.610

<b>Varianza total explicada</b>						
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2.861	47.680	47.680	2.861	47.680	47.680
2	0.989	16.476	64.156			
3	0.842	14.027	78.183			
4	0.608	10.131	88.314			
5	0.405	6.748	95.061			
6	0.296	4.939	100.000			

**Conflicto de Rol**

- Demandas Normativas

<b>Comunalidades</b>		
	Inicial	Extracción
DEMN1	1.000	0.782
DEMN2	1.000	0.797
DEMN3	1.000	0.772
DEMN4	1.000	0.581

<b>Varianza total explicada</b>						
Componente	Auto valores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2.932	73.304	73.304	2.932	73.304	73.304
2	0.581	14.537	87.841			
3	0.302	7.546	95.387			
4	0.185	4.613	100.000			

- Valores

<b>Comunalidades</b>		
	Inicial	Extracción
VALO5	1.000	0.750
VALO6	1.000	0.455
VALO7	1.000	0.786
VALO8	1.000	0.704

<b>Varianza total explicada</b>						
Componente	Auto valores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2.695	67.375	67.375	2.695	67.375	67.375
2	0.659	16.483	83.858			
3	0.404	10.098	93.956			
4	0.242	6.044	100.000			

- **Relaciones**

<b>Comunalidades</b>		
	Inicial	Extracción
RELA9	1.000	0.613
RELA10	1.000	0.739
RELA11	1.000	0.764
RELA12	1.000	0.802

<b>Varianza total explicada</b>						
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2.918	72.959	72.959	2.918	72.959	72.959
2	0.579	14.473	87.432			
3	0.324	8.110	95.542			
4	0.178	4.458	100.000			

- **Recursos**

<b>Comunalidades</b>		
	Inicial	Extracción
RECU13	1.000	0.617
RECU14	1.000	0.649
RECU15	1.000	0.763
RECU16	1.000	0.510

<b>Varianza total explicada</b>						
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2.538	63.461	63.461	2.538	63.461	63.461
2	0.717	17.936	81.397			
3	0.523	13.077	94.474			
4	0.221	5.526	100.000			

- **Capacidades**

<b>Comunalidades</b>		
	Inicial	Extracción
CAPA17	1.000	0.625
CAPA18	1.000	0.791
CAPA19	1.000	0.826
CAPA20	1.000	0.841

<b>Varianza total explicada</b>						
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	3.083	77.070	77.070	3.083	77.070	77.070
2	0.481	12.025	89.094			
3	0.285	7.122	96.216			
4	0.151	3.784	100.000			

## ANEXO 04: ANÁLISIS DE VALIDEZ CONVERGENTE Y DISCRIMINANTE DE LAS VARIABLES

### a) Adicción al Trabajo

- Validez Convergente -Adicción al Trabajo

ITEMS	Componente	
	1	2
COMP7	0.793	
COMP9	0.707	
COMP3	0.655	
COMP10	0.616	
COMP5	0.573	
TRAEX1		0.766
TRAEX4		0.732
TRAEX8		0.670
TRAEX6		0.586

- Validez Discriminante -Adicción al trabajo

ITEMS	Componente	
	1	2
COMP7	<b>0.793</b>	0.155
COMP9	<b>0.707</b>	0.320
COMP3	<b>0.655</b>	
COMP10	<b>0.616</b>	0.362
COMP5	<b>0.573</b>	
TRAEX1		<b>0.766</b>
TRAEX4	0.173	<b>0.732</b>
TRAEX8	0.201	<b>0.670</b>
TRAEX6		<b>0.586</b>

### b) Síndrome de Burnout

En el análisis factorial en el caso del síndrome de burnout se pudo observar que el ítem denominado AGOT13 correspondiente a la dimensión agotamiento cargó en la dimensión correspondiente a los ítems de despersonalización, esto se puede deber a la similitud entre ambos constructos.

- *Validez Convergente -Síndrome de Burnout*

ITEMS	Componente		
	1	2	3
AGOT2	0.831		
AGOT6	0.744		
AGOT16	0.734		
AGOT8	0.719		
AGOT1	0.690		
AGOT14	0.657		
AGOT3	0.597	-0.446	
REALP9		0.755	
REALP21		0.711	
REALP19		0.696	
REALP18		0.615	
REALP7		0.586	
REALP12		0.563	
DESP22			0.750
AGOT13			0.750
DESP10			0.603
DESPP5			0.578
DESP11			0.529
DESP15			0.485

- *Validez Discriminante - Síndrome de Burnout*

ITEMS	Componente		
	1	2	3
AGOT2	<b>0.831</b>		
AGOT6	<b>0.744</b>	-0.122	0.126
AGOT16	<b>0.734</b>	-0.168	
AGOT8	<b>0.719</b>		0.405
AGOT1	<b>0.690</b>	-0.284	0.323
AGOT14	<b>0.657</b>	0.177	0.263
AGOT3	<b>0.597</b>	-0.446	
REALP9	0.208	<b>0.755</b>	
REALP21		<b>0.711</b>	-0.308
REALP19	-0.147	<b>0.696</b>	-0.125
REALP18	-0.321	<b>0.615</b>	0.106
REALP7	-0.105	<b>0.586</b>	
REALP12	-0.106	<b>0.563</b>	-0.252
DESP22			<b>0.750</b>
AGOT13	0.285		0.750
DESP10	-0.104	-0.424	<b>0.603</b>
DESP5	0.215	-0.198	<b>0.578</b>
DESP11	0.235		<b>0.529</b>
DESP15		-0.273	<b>0.485</b>

c) **Conflicto de rol**

- *Validez Convergente - Conflicto de Rol*

ITEMS	Componente				
	1	2	3	4	5
CAPA19	0.900				
CAPA20	0.853				
CAPA18	0.848				
CAPA17	0.769				
RECU16	0.551				
DEMN3		0.878			
DEMN1		0.866			
DEMN2		0.859			
DEMN4		0.730			
RELA11			0.854		
RELA12			0.823		
RELA10			0.823		
RELA9			0.690		
VALO7				0.893	
VALO5				0.840	
VALO8				0.810	
VALO6				0.645	
RECU14					0.838
RECU15					0.792
RECU13					0.609

- *Validez Discriminante - Conflicto de Rol*

ITEMS	Componente				
	1	2	3	4	5
CAPA19	0.900			0.101	0.145
CAPA20	0.853		0.101	0.128	0.240
CAPA18	0.848	0.109			
CAPA17	0.769		0.122		
RECU16	0.551		0.195	0.121	0.434
DEMN3	0.147	0.878	0.145		
DEMN1	-0.125	0.866			0.221
DEMN2		0.859	0.123	0.137	0.239
DEMN4	0.345	0.730			
RELA11	0.215	0.200	0.854		
RELA12	0.105	0.369	0.823	0.184	0.134
RELA10			0.823	0.251	0.231
RELA9	0.265	-0.115	0.690	0.219	0.248
VALO7				0.893	
VALO5		0.124	0.213	0.840	
VALO8	0.209		0.113	0.810	
VALO6	0.154		0.112	0.645	
RECU14		0.300	0.128		0.838
RECU15	0.286		0.262	-0.210	0.792
RECU13	0.388	0.201	0.210		0.609

### ANEXO 05: PERFIL DE PUESTO DE LOS DOCENTES

<b>TÍTULO DEL PUESTO:</b>	PROFESOR DE NIVEL PRIMARIO
<b>UBICACIÓN:</b>	ÁREA ACADÉMICA
<b>JEFE INMEDIATO:</b>	SUBDIRECCIÓN PRIMARIA
<b>PERSONAL A SU CARGO:</b>	NINGUNO
<b>CONTACTOS PERMANENTES:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PERSONAL DEL PLANTEL</li> <li>• ALUMNOS</li> <li>• PERSONAL ADMINISTRATIVO</li> <li>• PERSONAL DEL ÁREA ACADÉMICA</li> <li>• PERSONAL DE DIRECCIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</li> </ul>

#### 1. FUNCIONES

- Participar en la elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Trabajo Anual de la Institución Educativa.
- Programar, desarrollar y evaluar las actividades curriculares, así como las actividades de Tutoría de su grado y de la Institución Educativa.
- Evaluar el proceso de enseñanza - aprendizaje.
- Elaborar la documentación correspondiente a su sección, en el día y fecha señalada.
- Solicitar autorización para cualquier reunión a la dirección del centro educativo por lo menos con un día de anticipación.
- Mantener actualizada la documentación pedagógica y administrativa de su responsabilidad.
- Integrar comisiones en la Institución Educativa y colaborar con la dirección en las acciones que permitan el logro de los objetivos de la Institución Educativa.
- Atender a los alumnos y velar por su seguridad durante el tiempo que permanezca en el centro educativo.
- Acompañar a sus alumnos en caso de enfermedad o accidente al centro de salud correspondiente para su atención.
- Participar en eventos de actualización y capacitación; debiendo efectuar en la brevedad el efecto multiplicador.
- Detectar problemas que afectan el desarrollo del educando y su aprendizaje, tratando de ayudar derivando a los que requieran de tratamiento especializado.

- Fomentar el Decálogo del Desarrollo y demás valores ético - morales entre los docentes y alumnado.
- Cumplir con otras funciones que le asigne la subdirección a cargo o dirección general de la Institución Educativa.

## 2. REQUISITOS

a) **Requisitos de Formación:** Título de Profesor o Licenciado en Educación Primaria, o Título de Profesor o Licenciado en Educación y Título de Segunda Especialidad Profesional en Educación Primaria

b) **Requisitos Complementarios:**

- Gozar de buena salud física y mental que permita ejercer la docencia.
- No haber sido condenado por delito doloso.
- No haber sido condenado en el delito de terrorismo, apología del terrorismo, delito contra la libertad sexual, delitos de corrupción de funcionarios y/o delitos de tráfico de drogas; ni haber incurrido en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, así como haber impedido el normal funcionamiento de los servicios públicos.
- No encontrarse inhabilitado por motivos de destitución, despido o resolución judicial que así lo indique.

<b>TÍTULO DEL PUESTO:</b>	PROFESOR DE NIVEL SECUNDARIA
<b>UBICACIÓN:</b>	ÁREA ACADÉMICA
<b>JEFE INMEDIATO:</b>	SUBDIRECCIÓN DE FORMACIÓN GENERAL
<b>PERSONAL A SU CARGO:</b>	NINGUNO
<b>CONTACTOS PERMANENTES:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PERSONAL DEL PLANTEL</li> <li>• ALUMNOS</li> <li>• PERSONAL ADMINISTRATIVO</li> <li>• PERSONAL DEL ÁREA ACADÉMICA</li> <li>• PERSONAL DE DIRECCIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</li> </ul>

### 1. FUNCIONES

- Participar en la elaboración, ejecución y evaluación del Plan Anual Trabajo a nivel del colegio y equipo de trabajo.
- Elaborar, presentar, desarrollar y evaluar sus programaciones curriculares de acuerdo a los grados y asignaturas tomadas en el cuadro de horas y los lineamientos y normas correspondientes.
- Coordinar con el o los docentes del mismo grado y/o asignatura para la elaboración, desarrollo y evaluación de la programación curricular, intercambiando experiencias.
- Evaluar el proceso de enseñanza - aprendizaje de acuerdo con las normas vigentes y el presente reglamento y cumplir con la correcta elaboración y presentación de los documentos correspondientes.
- Participar en acciones programadas de investigación y experimentación del sistema del Nuevo Enfoque Pedagógico como métodos, técnicas y procedimientos de trabajo educativo; así como en eventos de actualización profesional.
- Colaborar con la dirección de la Institución Educativa en las actividades curriculares y extracurriculares y demás acciones que permitan el logro de los objetivos generales del colegio.
- Orientar a los alumnos, velar por su seguridad y es responsable del orden y disciplina del alumnado, dentro y fuera del salón y/o plantel, velando además por el estricto cumplimiento del Reglamento Interno y demás normas que se imparten.
- Colaborar con la Coordinación y auxiliares reemplazando en el salón a los docentes ausentes cuando tengan horas libres; desarrollando acciones de Tutoría o fomentando acciones de estudio y repaso.

- Asumir la tutoría de la sección en la que tenga mayor cantidad de horas de clase o según promoción anual, orientando y velando por el buen comportamiento de los alumnos de su sección, supervisando la evaluación del comportamiento para la libreta escolar y organizando a sus alumnos en la realización de actividades que le permitan el logro de objetivos específicos de su sección.
- Coordinar, informar y mantener comunicación permanente con los padres de familia, sobre asuntos relacionados con el rendimiento académico y del comportamiento de los alumnos, a través de la agenda escolar, citaciones y/o reuniones programadas, además colaborando
- Asistir puntualmente a las reuniones que programe la dirección, participando con el aporte de ideas, sugerencias y alternativas de solución, que coadyuven al cumplimiento de las normas y los objetivos trazados.
- Cumplir con otras funciones que le asigne la subdirección a cargo o dirección general de la Institución Educativa.

## **2. REQUISITOS**

### **a) Requisitos de Formación:**

- Título de Profesor o Licenciado en Educación Secundaria con la especialidad que se requiera.

### **b) Requisitos Complementarios:**

- Gozar de buena salud física y mental que permita ejercer la docencia.
- No haber sido condenado por delito doloso.
- No haber sido condenado en el delito de terrorismo, apología del terrorismo, delito contra la libertad sexual, delitos de corrupción de funcionarios y/o delitos de tráfico de drogas; ni haber incurrido en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, así como haber impedido el normal funcionamiento de los servicios públicos.
- No encontrarse inhabilitado por motivos de destitución, despido o resolución judicial que así lo indique.