

UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
Facultad de Ciencias Empresariales
Departamento de Administración y Auditoría



MEMORIA PARA OPTAR A TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL

“ESTUDIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESORES DE
ENSEÑANZA MEDIA DE COLEGIOS PARTICULARES,
SUBVENCIONADOS Y MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE
CONCEPCIÓN”

ALUMNA: CLAUDIA CORNEJO OCHOA

PROFESOR GUIA: ADOLFO ALBORNOZ COSTA

CONCEPCIÓN, 2015

**“ESTUDIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESORES DE
ENSEÑANZA MEDIA DE COLEGIOS PARTICULARES,
SUBVENCIONADOS Y MUNICIPALES DE LA PROVINCIA DE
CONCEPCIÓN”**

Profesor Guía: Adolfo Albornoz Acosta

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer y dedicar esta tesis a aquellas personas que me ayudaron a concluir esta importante etapa de mi vida, personas que a pesar de los problemas y adversidades siempre me motivaron a continuar en este camino, no era una opción abandonar, ya que no sólo era mi meta sino también el deseo de quienes me apoyaron e incentivaron para seguir adelante cada día.

Por esto, agradezco a mis padres, Nancy Ochoa Chamorro y Senén Cornejo Avendaño, por su apoyo, comprensión e incondicional amor, hermano, cuñada, familiares y amigos, por siempre estar ahí cuando los necesite. De manera especial agradezco al hombre que ha estado a mi lado durante todo este camino universitario dándome su apoyo y amor, porque ha hecho de cada día un mayor aprendizaje.

Por último, pero no menos importante, agradezco a mi profesor guía, Adolfo Albornoz Acosta, por su orientación, sabiduría y apoyo en el desarrollo de esta tesis.

Por todo el apoyo
INFINITAS GRACIAS

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	6
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	9
1.1 Delimitación conceptual	9
1.2 Factores que explican la presencia del síndrome	17
1.3 Causas del síndrome de quemarse por el trabajo	19
1.4 Estudios del Burnout en Chile.	21
1.5 Estado del arte.....	27
CAPITULO II: METODOLOGÍA	30
2.1 Tipo de investigación.....	30
2.2 Población y muestra.....	30
2.3 Variables estudiadas.....	31
2.4 Definición operacional de la variable Burnout:	31
2.5 Instrumento utilizado	32
2.6 Análisis estadísticos de los datos	35
2.7 Confiabilidad.....	35
CAPITULO III: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	37
3.1 Presentación y análisis de los resultados	37
3.1.1 Descripción de la muestra: variables sociodemográficas (Edad - genero) y laborales (Experiencia docente - Numero total de horas que trabaja a la semana).....	37
3.2 Presentación y análisis estadísticos de la aplicación del instrumento.....	38
3.2.1 Precisar el nivel Cansancio Emocional en profesores enseñanza media de Colegio Particular Pagado, Colegio Particular Subvencionado y Colegio Municipal. .	39
3.2.2 Identificar el nivel de Despersonalización en profesores enseñanza media de Colegio Particular Pagado, Colegio Particular Subvencionado y Colegio Municipal. .	44
3.2.3 Describir el nivel de Realización Personal en profesores enseñanza media de Colegio Particular Pagado, Colegio Particular Subvencionado y Colegio Municipal. .	49

3.3	Establecer relaciones entre variables Sociodemográficas y Laborales con cada una de las dimensiones que configuran el constructo Burnout: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal.....	53
3.3.1	Variables Sociodemográficas: Género y su relación con cada una de las dimensiones de Burnout.	53
3.3.2	Variables Sociodemográficas: Edad y su relación con cada una de las dimensiones de Burnout.	67
3.3.3	Variables laborales: Experiencia docente y su relación con cada una de las dimensiones de Burnout.	80
3.3.4	Variables laborales: Número de horas de clases semanal y su relación con cada una de las dimensiones de Burnout.....	92
3.4	Establecer el nivel de Burnout en profesores de enseñanza media de Colegios de distinta dependencia, con los resultados obtenidos en la adaptación del Maslach Burnout Inventory.	104
CAPITULO IV: CONCLUSIONES		106
4.1	Conclusiones e implicancias teórico prácticas.....	106
REFERENCIAS		111
ANEXO I.....		113
ANEXO II.....		117

INTRODUCCIÓN

Según el Fundamento social y cultural, los docentes tienen un papel protagónico para mejorar el aprendizaje de todo estudiante. La calidad del desempeño de los docentes, entre otros factores, es uno de los que tiene una alta incidencia en los logros de aprendizaje de los estudiantes. Lo que los docentes deben saber y ser capaces de hacer es crucial en las oportunidades de aprendizaje que tendrán los estudiantes.

El estado de la salud mental de las personas influye significativamente en su desempeño cotidiano. Esto es particularmente importante en el caso de quienes tienen la responsabilidad de educar a los niños. La relación que se genera entre los profesores y sus alumnos, por sus características, por el prolongado tiempo durante el cual sucede, ejerce una influencia determinante en la vida de los estudiantes. Entonces, se hace urgente y necesario ocuparse de la salud mental de los docentes en vista del bienestar de ellos mismos, y a su vez, del sano desarrollo de los niños de nuestro país.

La salud mental de los docentes es un tema de interés en países europeos y en Norteamérica, pero en Chile está lejos de constituirse en políticas públicas que den solución al problema. En Chile, aún se le da poca relevancia, si bien, se han realizado esfuerzos para ahondar en él desde principios de la década de los 90. Esta omisión, aun siendo parcial, es sumamente crítica. Existen en la educación chilena deficiencias importantes, lo cual conlleva, baja motivación de los profesores, poca participación en los cambios curriculares de los docentes, metodologías de enseñanza poco adaptadas a los cambios sociales, inequidad, falta de participación por parte de los padres.

Sin embargo a pesar de ser requerimientos mundiales, en la realidad son solo algunos, los establecimientos del país los que han logrado la modernización y los cambios urgentes que se requieren para lograr la tan anhelada calidad educativa.

Por lo tanto esta investigación se centrará en investigar el Síndrome de Burnout, en colegios de la provincia de Concepción, de distinta dependencia administrativa. La investigación se hará sobre; Las condiciones laborales que influyen en la presencia o ausencia del síndrome de Burnout en los docentes de colegios de educación Particular Pagada, Particular Subvencionada y Municipal de la provincia como también el cuestionamiento buscará respuesta a la siguiente pregunta: ¿Los factores, sociodemográficos, edad, años de servicio, sexo, otro trabajo. Son variables significativas en estos colegios para que se presente en mayor o menor grado el Síndrome de Burnout?

El objetivo general de la presente investigación, será poder determinar si existe Síndrome de Burnout en profesores de la educación media que trabajan en colegios de distinta dependencia en la Provincia de Concepción: Colegio Particular Pagado, Colegio Particular Subvencionado y Colegio Municipal.

Los objetivos específicos de esta investigación:

- Precisar el nivel Cansancio Emocional en profesores enseñanza media de Colegios de distinta dependencia: Colegio Particular Pagado, Colegio Particular Subvencionado y Colegio Municipal
- Identificar el nivel de Despersonalización en profesores enseñanza media de Colegios de distinta dependencia: Colegio Particular Pagado, Colegio Particular Subvencionado y Colegio Municipal
- Describir el nivel de Realización Personal en profesores enseñanza media de Colegios de distinta dependencia: Colegio Particular Pagado, Colegio Particular Subvencionado y Colegio Municipal

- Establecer relaciones entre variables Sociodemográficas y Laborales con cada una de las dimensiones que configuran el constructo Burnout: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal.
- Establecer el nivel de Burnout en profesores de enseñanza media de Colegios de distinta dependencia: Colegio Particular Pagado, Colegio Particular Subvencionado y Colegio Municipal.

Para poder conseguir los objetivos antes mencionados es que en la preparación de la presente investigación, se ha separado el estudio en dos partes; una primera parte que consistirá en la teoría y descripción de las herramientas para el diagnóstico del síndrome de Burnout. La segunda parte consistirá en la aplicación de la herramienta, descrita en la primera, en colegios de distinta dependencia administrativa y el análisis de los resultados obtenidos de esta investigación y las conclusiones que de este análisis se obtendrán.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Delimitación conceptual

En las últimas décadas, en forma progresiva y sostenida, se vienen acumulando conocimientos y puntos de vista acerca de la importancia que tienen las condiciones de trabajo en que se realiza la práctica de la docencia y el impacto de las mismas sobre la calidad y condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras docentes. A este conocimiento han contribuido disciplinas diversas de la salud y de las ciencias sociales.¹

La sociología ha contribuido estudiando la docencia en tanto trabajo y ha aplicado nuevas perspectivas de análisis del mismo para dar notoriedad a los aspectos de género involucrados en una profesión que es ejercida mayormente por mujeres y las tendencias hacia la precarización del trabajo docente en diversas realidades geográficas. También desde la sociología se han planteado enfoques críticos hacia los moldes sobre los que se ha construido el proceso de trabajo docente, dando una señal de alerta acerca de la capacidad de ajuste de dichos moldes a las demandas de la educación actual.

Desde la salud laboral y la ergonomía se ha llamado la atención sobre aspectos negativos y efectos nocivos para la salud, algunas prácticas laborales, tratando de buscar la causa u origen como algunas formas de prevenir enfermedad profesional; uno de sus principales aportes ha consistido en hacer visibles los riesgos específicos del trabajo docente y superar el punto de vista de que se trataría de un trabajo de bajo riesgo (anteriormente solo se basaban en un enfoque que sólo visualiza como problemas el accidente laboral y la enfermedad profesional clásica causada por agentes de riesgo físicos, químicos o biológicos).

¹ © UNESCO/Mario Borg docente trabajo y salud en el trabajo condiciones de Manuel Parra Chileno. Jefe Servicio Psiquiatría, Centro de Diagnóstico y Tratamiento, Hospital San Borja-Arriarán, Chile. EDUCACIÓN PARA TODOS. 135

Desde la psicología del trabajo y organizacional se han investigado las consecuencias de las prácticas laborales y de las condiciones de trabajo en el bienestar psicológico de los docentes, las prácticas se utilizan como formas de prevención individuales y colectivas tendientes a protegerse de dichas consecuencias, y se han hecho intentos por medir los aspectos emocionales involucrados en el ejercicio de la docencia; algunos de sus aportes han sido la delimitación conceptual y operacionalización en instrumentos de medición de lo que se ha denominado “Síndrome de Burnout” .

El síndrome de quemarse por el trabajo o *burnout* es un tipo específico de estrés laboral. Es padecido por los profesionales de la salud y educadores, los cuales, en su voluntad por adaptarse y responder eficazmente a un exceso en las demandas y presiones laborales, se esfuerzan de un modo intenso y sostenido en el tiempo, con una sobre exigencia y tensión que originan importantes riesgos de contraer enfermedades y afectar negativamente el rendimiento y la calidad del servicio profesional.

A mediados de la década de los años setenta, se introdujo en la literatura el término (*burnout*) o “síndrome de quemarse en el trabajo” (Freudenberger, 1974), el cual designa a una serie de signos y síntomas que manifiesta el sujeto como respuesta al estrés laboral crónico (Maslach y Jackson, 1981; Gil - Monte, 2002). Estar quemado es estar agotado emocionalmente, con actitudes negativas hacia las personas con las que se trabaja y su propio rol.

Al comienzo se presentan ansiedad, fatiga, irritabilidad. Signos por lo general advertidos no por el mismo profesional sino por colegas, familiares ó amigos para finalmente sufrir *burnout*, que puede ser leve, moderado, grave y extremo, en su potencialidad de llevar a la muerte.

Sintéticamente, las características principales descritas por Maslach (1981) son:

- Cansancio y *desgaste emocional*, desvitalización, pérdida de energía tanto física como psíquica.

- *Despersonalización* en la relación con los otros (pacientes, colegas) con actitudes de irritabilidad, impaciencia, agresividad, cinismo, suspicacia e intolerancia.
- Pérdida del sentimiento de competencia e idoneidad profesional, *desmotivación*, pérdida de la autoestima laboral, deserción y abandono de tareas.

A estos síntomas se les asocian:

- Somatizaciones que van desde trastornos funcionales a lesionales según el grado de avance del problema: trastornos cardiocirculatorios y accidentes cerebrales, trastornos articulares y musculares, depresión, tendencia al suicidio, alcoholismo, adicciones, insomnio, hipertensión arterial, cefaleas, entre los más relevantes.

Entre sus causas principales podemos mencionar:

- El continuo y sostenido contacto con el sufrimiento, el dolor, la muerte.
- La sobrecarga laboral, la carencia de recursos, la presión horaria.
- La merma en las retribuciones y estímulos de distinto tipo.
- La cada vez más inquietante amenaza de sufrir juicios por mala praxis.
- La caída del valor social de la profesión.

La primera definición que se encuentra en la literatura son publicaciones de carácter científico encontradas en la mitad de los años 60 en los estudios de Freudenberg 1974. También se encuentran en la literatura estudios como los de Perlman y Hartmann (1982), los que consideraron las definiciones elaboradas entre 1974 y 1980 sobre el SQT y ellos consideraron en su estudio 48 trabajos con diversas definiciones, y concluyen que el SQT puede definirse como “una respuesta al stress emocional crónico con tres componentes: agotamiento emocional y/o físico, baja productividad laboral y un exceso de despersonalización². La definición de estos autores logra una aceptación en la comunidad científica como la definición por excelencia del SQT que se maneje hoy en día, la cual lo define como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo que puede desarrollarse en aquellas personas cuyos objeto de trabajo son persona en cualquier tipo de actividad.

² <http://www.soziale-ansprechpartner.de/Ausgangssituation/Burnout/burnout.html>

Existen estudios a nivel mundial que explican lo importante que es cuidar la salud del personal que trabaja en las organizaciones, es así como el informe sobre la salud en el mundo elaborado por la OMS, en el año 2000 está dedicado a evaluar la calidad de los sistemas de salud y como proceder a su mejora . En él se recomienda cuidar los recursos humanos de las organizaciones..., pues si estos no se cuidan, ni se invierte en su mantenimiento, se deterioran rápidamente. Según la OMS, los trabajadores son el recurso más importante que posee un sistema³... (pp. 77) Así también en el documento realizado por la OMS en 2003, bajo el título Mejora de la calidad de la salud mental. En él se establece que la calidad es importante para todos los sistemas de salud mental... En este documento se nos presenta la manera de mejorar la atención a la salud mental para todos los países, teniendo en cuenta también su nivel de desarrollo económico. En él se establece que la calidad es importante para todos los sistemas de salud mental.⁴

Los docentes constituyen uno de los colectivos profesionales más afectados por la depresión, la fatiga psíquica, el estrés y otras dolencias, como el denominado “síndrome del quemado”. Tanto es así que los problemas psicológicos son citados por ocho de cada diez profesores como principal dolencia de esta profesión⁵,

Gil Monte en su afán de explicar este síndrome, a presentado en sus obras, diferentes modelos, elaborados para explicar la etiología y consecuencias de él y define este síndrome de quemarse por el trabajo desde una perspectiva psicosocial, y lo conceptualiza como un proceso en el que intervienen variables de tipo cognitivo - aptitudinales (baja realización personal en el trabajo), variables emocionales (agotamiento emocional) y variables actitudinales (despersonalización). Desde las variables actitudinales que manifiestan los individuos y, que son estados psicológicos internos, predisposiciones de conductas que

³ informe sobre la salud en el mundo elaborado por la OMS, en el año 2000 www.calidadensalud.org.ar/Documentos/cons4pre.PDF

⁴ Informe sobre la Mejora de la calidad de la salud mental elaborado por la OMS en el año 2003 http://www.who.int/mental_health/policy/quality_module_spanish.pdf

⁵ Estudio sobre la salud laboral del profesorado, Estrés en las Aulas <http://www.map.es/gobierno/muface/v179/educ.htm>

están detrás de diversos sentimientos como pasiones, odios, atracciones, rechazos, agrado o desagrado. De esta manera cualquier respuesta observable de un individuo se puede considerar como una expresión de sus actitudes. Se entiende también que las actitudes son variables mediadoras entre los estímulos del ambiente social de los individuos y las respuestas o reacciones que los individuos presentan en ese ambiente, de manera que la conducta está mediada por las actitudes. Las actitudes son el resultado de una serie de experiencias del individuo con el objeto actitudinal y, por lo tanto, producto final de los procesos cognitivos (Fishbein y Ajzen, 1975 citado por Gil - Monte).

Los procesos cognitivos tienen que ver con las creencias que los individuos mantienen hacia el objeto, con lo que piensan sobre él. Los procesos afectivos (Zajonc, 1980, cit. Por Gil - Monte) están relacionados con procesos de condicionamiento clásico, esto es, con estímulos neutros que cuando se asocian con estímulos que tienen carácter positivo o negativo para el individuo, acaban contaminados de éste carácter.

Gil Monte presenta una taxonomía que distingue entre modelos desarrollados en el marco de la teoría sociocognitiva del yo, modelos elaborados desde las teorías del intercambio social y modelos elaborados desde la teoría organizacional. En su trabajo nos muestra que, con las estrategias adecuadas de intervención desde la gestión en las organizaciones pueden evitar el síndrome de quemarse por el trabajo, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores y, consecuentemente, mejorar la calidad de servicio que la organización ofrece a sus usuarios.

El síndrome de quemarse en el trabajo SQT lo entenderemos, entonces, para efectos de este trabajo desde la teoría organizacional como una forma de acoso psicosocial en el trabajo “Situación en que el trabajador se ve desbordado y se percibe impotente para hacer

frente a los problemas que le genera su entorno laboral, en especial, su entorno social”⁶. Los individuos se sienten agotados y desgastados por la continuada presión percibida en su trabajo. Por lo tanto, el Burnout o SQT tiene su origen en el entorno de trabajo, no en el trabajador. Es así como el problema se debe buscar en el entorno laboral, no en la persona o individuo en cuestión. Es muy importante tomar en cuenta ésta apreciación ya que para realizar cualquier prevención se debe considerar el entorno psicosocial del trabajador e intentar modificarlo para prevenir la aparición y desarrollo de ésta patología laboral y no únicamente enfocarse en el individuo.

Ya que el origen está en las relaciones que se generan en el interior de la organización, relaciones interpersonales que se establecen entre los miembros de la organización y sus clientes el SQT es una respuesta al stress laboral crónico y se genera cuando las estrategias de afrontamiento que el individuo utiliza fallan a la hora de manejar las situaciones que le provocaron el stress.

Es importante detenernos y diferenciar el stress positivo del stress negativo que se distingue en la literatura. El stress positivo en muchas ocasiones, incluido en el ámbito laboral es necesario experimentarlo, para que el organismo funcione en forma adecuada, están reconocidos los efectos beneficiosos de la adrenalina y de otros neurotransmisores que se liberan en situación de stress, siempre que los niveles sean moderados y no se tornen crónicos o se prolonguen en el tiempo. Las alternancias de estados de stress y relajación tienen efectos que benefician al individuo y la posibilidad de controlar la situación de stress, su duración e intensidad, contribuyen al efecto beneficios del stress. Sin embargo, a diferencia del stress laboral el SQT, sólo tiene efectos negativos. El burnout o SQT se trata, entonces de una experiencia subjetiva compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo, más bien, hacia las personas con que se relaciona el individuo en su trabajo, en especial los clientes y hacia su propio rol profesional.

⁶ Gil Monte P, El síndrome de quemarse por el trabajo, Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar Ed Pirámide, 2005

Como consecuencia de esto aparecen una serie de disfunciones, como las ya mencionadas, que son de orden conductual, psicológicas y fisiológicas que repercutirán nocivamente tanto en las personas como en la organización a la cual pertenecen.

La taxonomía que nos presenta Gil - Monte y Peiró, 1997 nos permite identificar cuatro niveles de stress que gatillan el síndrome

- 1) A NIVEL INDIVIDUAL, al existir sentimientos de altruismo e idealismo lleva a los profesionales a implicarse excesivamente en los problemas de los usuarios, y la solución de los problemas se convierte en un reto personal. Consiguientemente, se sienten culpables de los fallos, tanto propios como ajenos, lo cual generará bajos sentimientos de realización personal en el trabajo y alto agotamiento emocional.

- 2) EN EL PLANO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES, la relación con los usuarios y con los compañeros de igual o diferente categoría, cuando son tensas, conflictivas y prolongadas, van a aumentar los sentimientos de quemarse por el trabajo. Asimismo, la falta de apoyo en el trabajo por parte de los compañeros y supervisores, o por parte de la dirección o de la administración de la organización son fenómenos característicos de estas profesiones que aumentan también los sentimientos de quemarse por el trabajo.

- 3) DESDE UN NIVEL ORGANIZACIONAL, los profesionales de la salud trabajan en organizaciones que responden al esquema de una burocracia profesionalizada. Estas organizaciones inducen problemas de coordinación entre sus miembros, sufren la incompetencia de los profesionales, los problemas de libertad de acción, la incorporación rápida de innovaciones, y las respuestas disfuncionales por parte de la

dirección a los problemas organizacionales. Todo ello resulta en estresores del tipo de ambigüedad, conflicto y sobrecarga de rol.

- 4) EN EL ENTORNO SOCIAL, encontramos como desencadenantes las actuales condiciones de cambio social por las que cruzan estas profesiones (v.g., las nuevas leyes y estatutos que regulan el ejercicio de la profesión, nuevos procedimientos en la práctica de tareas y funciones, cambios en los programas de educación y formación, cambios en los perfiles demográficos de la población que requieren cambios en los roles, aumento de las demandas cuantitativa y cualitativa de servicios por parte de la población, pérdida de estatus y/o prestigio, etc.)

Las investigaciones realizadas, entonces nos muestran la existencia e influencia de un número importante de factores que provocan tensión en el docente, los que dicen relación con la presión del cambio social sobre la función docente.

Algunos de estos factores tienen directa incidencia sobre el desempeño del profesor en su clase generándole tensiones asociadas a sentimientos y emociones que constituyen el origen empírico del malestar docente.

Existen otros, referidos a las condiciones del ambiente y al contexto en que se ejerce la docencia y afecta la eficacia del pedagogo porque promueve la disminución de la motivación del profesor por su trabajo.

Cobran así gran importancia los factores contextuales porque son los que estarían generando desconcierto e impotencia debido a que, precisamente, son aquellos que el profesor no puede controlar al no poder intervenir en ellos⁷.

Dichos factores, por si solos no son importantes, pero en conjunto son una gran carga que actúa sobre la imagen, el trabajo y el rol del profesor. Resulta difícil describir las diversas reacciones del profesorado ante el cambio social al que se ve enfrentado, tanto en el aspecto personal como en el ejercicio de la profesión.

Algunos autores utilizan la palabra *malestar* como término inclusivo que reuniría los sentimientos de los profesores ante situaciones imprevistas en el desarrollo de su trabajo. Los docentes se enfrentan, en la actualidad, a numerosas y diversas circunstancias que no les permiten realizar bien su trabajo, afrontando, además, una crítica generalizada en una sociedad que, al no analizar dichas circunstancias, atribuye a los profesores la responsabilidad de las fallas del sistema de enseñanza. La expresión *malestar docente* resume al conjunto de reacciones de los profesores como un grupo profesional desconcertado por el cambio social.

1.2 Factores que explican la presencia del síndrome

Nos detendremos en la explicación de los factores que explican la aparición del síndrome SQT, comenzando por;

⁷ La realidad escolar cotidiana y la salud mental de los profesores, corvalán b 69 educacionales 7 (1), 2005 revista enfoques educacionales 7 (1): 69 - 79, 2005

- **FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL**; que se define como la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente y de forma especial esa evaluación negativa afecta a su capacidad para realizar el trabajo para relacionarse con las personal que atiende. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales.
- **AGOTAMIENTO EMOCIONAL**, se entiende como la situación en que los trabajadores perciben que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto “diario” y mantenido con personas a las que hay que atender como objetos de trabajos (pacientes, alumnos, presos, indigentes, etc.)
- **DESPERSONALIZACIÓN**, puede ser definida como el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son vistas como profesionales (enfermeras, trabajadores social, maestros, policías, etc.) de forma deshumanizada debido a su endurecimiento afectivo, lo que conlleva que les culpen de sus problemas (por ejemplo, al paciente le estaría bien merecido su enfermedad; al preso, su condena; al alumno, su mal resultado, etc.).

Es importante mencionar que en los últimos años los estudios sobre SQT han proliferado enormemente. Si en 1981 existían alrededor de 716 estudios en revistas científicas, en 1989, el número ha aumentado cerca de 2.500 y en la actualidad, se podrían obtener alrededor de 15.000 introduciendo la referencia de la palabra “Burnout”, los que han permitido mejorar sustancialmente los conocimientos de éste fenómeno y diferenciarlos de conceptos que podrían ser afines.

1.3 Causas del síndrome de quemarse por el trabajo

Como ya se mencionó, el Burnout o SQT tiene su origen en las relaciones interpersonales de carácter profesional que se establecen en el entorno laboral, principalmente con los clientes de la organización, esencialmente cuando esas relaciones conllevan exigencias desmedidas, y una tensión para el componente emocional y cognitivo, aparecen las condiciones que propician las fuentes de stress laboral, que es el origen del patrón de respuestas que constituyen los síntomas del SQT (Gil - Monte.)

Los trabajadores que mantienen relaciones con personas o clientes y la calidad de estas relaciones le generan ansiedad y son una fuente de riesgo y deterioro psicosocial se pueden convertir en fuentes de riesgo. Estas condiciones inadecuadas se pueden agrupar en cuatro niveles: de carácter social, vinculadas a las características físicas y tecnológicas de las organizaciones; antecedentes interpersonales y antecedentes de carácter individual.

- En relación a las de carácter social, las modificaciones del entorno socioeconómico y del mercado laboral han originado un fuerte crecimiento del sector servicios, así también la aparición de nuevas formas de trabajos que se caracterizan por la necesidad de trabajar más tiempo en contacto con los clientes y por la demanda de una mayor implicación emocional del trabajador en la prestación del servicio.

Por otra parte, la cultura capitalista ha fomentado el hedonismo y un cambio en los valores de las poblaciones occidentales. Estos valores se han desplazado desde el énfasis sobre el bienestar material, la seguridad física y la satisfacción de las necesidades básicas del individuo hacia el incremento de los valores postmaterialista y la importancia cada vez mayor de la calidad de vida. Además, el incremento en el nivel educativo de la población y la difusión de los medios de comunicación en masa, así como el aumento de la movilidad geográfica, han

originado que una proporción cada vez mayor de la población incrementa sus exigencias sobre la calidad del servicio que desean recibir, y que redefinen la relación que se debe establecer entre los clientes y los profesionales. Este cambio ha influido en el sistema social y en las relaciones que se establecen en sus senos, propiciando un aumento de los conflictos relacionados con los derechos a la calidad.

- Las organizaciones en las que se desempeñan actualmente los trabajadores presentan algunas de las principales fuentes de estrés laboral. Estas organizaciones adoptan, por regla general, una configuración burocrática, y una estructura que se caracteriza como burocracia mecánica donde el SQT tiene su origen en la rutina, en la monotonía y en la falta de control derivadas de la estructura, mientras que las burocracias profesionalizadas está causado por la relativa laxitud de esta estructura que origina disfunciones en el rol y una alta frecuencia de conflictos interpersonales.
- Otro origen del SQT es el de la interacción social que tiene que ver con la calidad de las relaciones interpersonales que se establecen en el contexto social de la organización, y pasa a ser clave para entender la aparición y el desarrollo del SQT. Los miembros de las organizaciones que trabajan con personas se ven implicados en procesos continuos de intercambio social. En estos procesos la incertidumbre sobre los límites de la relación, los conflictos interpersonales, la implicación y el contagio emocional, la falta de control sobre los resultados de la tarea, la percepción de inequidad en los intercambios, o la falta de apoyo social juntos a la ausencia de programas de socialización laboral adecuados, van a ser variables fundamentales del SQT.
- Otro factor que se localiza en el sistema personal, conjunto de variables que aunque están vinculados a la interacción social son fundamentales para explicar el SQT. Son variables que explican la motivación para la ayuda (por ejemplo, conductas

pro-social, altruismo), la auto eficiencia percibida o el nivel del idealismo existente sobre la profesión también van a ser determinantes para entender este síndrome. Es así, como estas variables contribuyen a explicar sin ser necesaria la presencia de todas ellas para que este síndrome aparezca.

1.4 Estudios del Burnout en Chile.

En 1999, el Ministerio de Educación de Chile edita un documento bajo el título: *Profesores para el siglo XXI*, donde se establecían los desafíos que la educación de nuestro país, y que, en especial, la formación de profesores debía enfrentar. Según éste, el maestro del siglo XXI está llamado a ser actor del desarrollo individual y social de las futuras generaciones; un profesional al que las autoridades del momento definen “*como un sujeto con actitudes flexibles y abiertas frente al acelerado proceso de cambio, que se refleje en su permanente curiosidad y disposición a indagar sobre su ejercicio profesional y una actitud de aventura frente al riesgo que implica la sociedad actual del conocimiento*”.

Si a las condiciones en las cuales trabaja una buena parte de los docentes del sistema público de educación añadimos, entre otros factores, aquellos relacionados con la organización del trabajo escolar, la valoración social de la profesión docente, la pérdida de la capacidad adquisitiva de los salarios, las continuas demandas sobre la escuela para responder a los problemas sociales; tenemos un cuadro que afecta, significativamente, la salud de los docentes⁸.

La actividad docente, implica un compromiso emocional muy intenso, ya que la situación laboral se da en una institución, la *escuela*, con sus particularidades y estilos de relación y

⁸ condiciones de trabajo y salud docente, orealc/unesco • colegio de profesores de chile a.g. www.unesco.cl/.../esp/biblio

comunicación, en un determinado contexto y, además, en un ámbito específico, el aula, con muchas individualidades demandantes, los niños expectantes de las actitudes y respuestas del docente, con sus aciertos y errores. Eso produce un clima emocional en el grupo que, dependiendo de la realidad del docente y de cómo percibe éste, esa realidad (cálida/agresiva), serán las conductas que implementará⁹.

En la búsqueda por las características ideales del profesorado en la actualidad nos encontramos con diversos estudios tanto nacionales como internacionales que dan cuenta de una realidad que se hace cada vez más cercana y recurrente y nada de alentadora sobre la realidad de salud de los docentes del mundo, que están afectando su ejercicio profesional ya que se sienten interferidos por factores tanto psicológicos como físicos.

Hace veinticinco años aproximadamente, se comienza a investigar sobre el constructo Burnout, habiéndose registrado un desarrollo considerable de la investigación al respecto. Gavilán 1991, de ahí que Burke (1992) señala que el interés por la experiencia de Burnout psicológico en los contextos organizacionales siga creciendo. Roberts (1986) cifra en más de 300 las referencias sobre Burnout en el periodo 1980 - 85, Garcés de Los Fayos, Teruel y García Montalvo (1993) la incrementan en más de 1000, siendo el ámbito organizacional sobre el que versan la mayoría de trabajos (más del 97% de los mismos); incluso, Kleiber y Enzman (1990) ya habían citado por encima de las 2500 referencias, sólo en el periodo comprendido entre 1974 y 1989¹⁰. No es extraño, por tanto, que García Izquierdo (1991) señale que el Burnout es un problema característico de los trabajos de "servicios humanos", es decir de aquellas profesiones que deben mantener una relación continua de ayuda hacia el "cliente": médicos, profesores, enfermeras, asistentes sociales, psiquiatras, psicólogos, policías, etc. Y puesto que se comienza por una situación estresante, la mayoría de los

⁹ Revista Iberoamericana de Educación - Número 25

¹⁰ www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/hfainstein/h16.htm, Tesis sobre Burnot, Garcés de Los Fayos

autores verán en el Burnout un sinónimo de estrés ocupacional, cerrándose la posibilidad a comprender el síndrome en otros contextos.

El concepto conlleva el riesgo de destruir su utilidad, pero al mismo tiempo el interés en su investigación proviene del hecho de tratarse de un problema social antes que de una cuestión teórica (Maslach y Jackson, 1984). Estas autoras precisan muy bien los objetivos de su estudio: el Burnout es un problema que afecta a muchas personas y se necesita saber más acerca de él. Con el anterior planteamiento se consigue reducir tanto la prevalencia como la incidencia (Burke y Richardsen, 1991) de un problema que afecta cada vez a más profesiones, y consecuentemente a más personas. Burke y Richardsen (1991) realizan una amplia revisión y establecen que: "existe un acuerdo general en que el Burnout ocurre a un nivel individual... experiencia psicológica interna envuelta de sensaciones, actitudes, motivos y expectativas, y es una experiencia negativa que da lugar a problemas de distrés y disconfort " (p.3).

El síndrome incluiría una interacción compleja de factores cognitivos con respecto a las atribuciones causales referentes al trabajo y a las aspiraciones de progreso profesional. En esta misma línea, Kushnir y Melamed (1992) lo definen como "el vaciamiento crónico de los recursos de afrontamiento, como consecuencia de la prolongada exposición a las demandas de cargas emocionales" (p. 987), con lo que se va asentando una corriente de estudios que enlazan Burnout y estrategias de prevención. Wallace y Brinkerhoff (1991) señalan que paradójicamente la despersonalización, como dimensión del Burnout, sería propiamente una estrategia de afrontamiento conducente a combatir el síndrome, abriendo aún más la necesidad de una línea de investigación en este sentido.

En Chile como todo país en vías de desarrollo y para adaptarse a las estructuras dinámicas de las sociedades altamente complejas, la modernización del estado Chileno ha ido de la mano de cambios en la forma de participar en el mundo del trabajo. Los cambios en la

forma de vivir y comunicarnos en el mundo laboral se pueden relacionar con el síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout).

La mayor parte de los cambios, se producen en respuesta a las demandas del modelo económico y las demandas que impone el mundo globalizado¹¹... lo que ha afectado al empleo y la reforma educacional. Desde esta perspectiva, en Chile existen condiciones laborales estresantes crónicas que afectan a los profesores y se convierten en desencadenantes de enfermedades laborales y psicológicas que se relacionan con el desempeño de sus funciones.

Actualmente en nuestro país, están sucediendo una serie de cambios que afectan las características del empleo, de las relaciones sociales y del sistema educacional. Esta serie de transformaciones conllevan demandas que afectan a los profesores, no sólo en el mundo del trabajo sino también en el familiar, lo que podría tener como consecuencia la pérdida del bienestar psicológico y sensación de estrés permanente.

El Burnout recoge el agotamiento emocional y/o físico reflejado en un exceso de exigencias de las habilidades del sujeto para la realización de las tareas, difiere entonces de la ansiedad en que está, se provoca por la falta de habilidad de la persona, y no necesariamente por características altamente demandantes del contexto.

De acuerdo al estudio del Ministerio de Educación del año 2000 “los factores causales que están a la raíz de la insatisfacción y el malestar psicológico de los docentes, se refieren a la desvalorización del oficio, el desdibujamiento de la dignidad social de la función docente, y la caída del status socio-económico de la profesión. Estos fenómenos se encontrarían asociados con la pérdida del sentido de misión de la escuela actual y la discutible utilidad

¹¹ (MINEDUC, 2001, 2002; Colegio de profesores, 2000, 2003)

que tendría una enseñanza regulada por los parámetros técnicos y administrativos actuales” (Castro, 2000; 7)

Diversos estudios indican que los profesores son uno de los grupos de profesionales que presentan mayores índices de enfermedades mentales. Uno de cada 10 docentes al año tiene una licencia médica por ese motivo; Comenzando por el tema de la violencia entre alumnos y los profesores, la incapacidad de actuar oportuna y eficazmente frente a este problema.

Otro estudio similar fue realizado por los psicólogos Sebastián Claro y Paula Bedregal, con docentes de colegios municipalizados de la comuna de Puente Alto; ellos se dedicaron a estudiar exclusivamente la salud mental de los profesores, arrojando como resultado una gran cantidad de trastornos y síntomas depresivos, estrés laboral. Especialmente en docentes más jóvenes y con más horas de trabajo diarias. Un hallazgo interesante de este estudio es que los docentes encuestados consideraron que el factor más importante de satisfacción laboral es la valoración de su trabajo por la sociedad y que la relación con los directivos y alumnos es directamente proporcional a su grado de entusiasmo con la enseñanza y con el establecimiento educacional.

Por otro lado las psicólogas Cecilia Dolmich y Mireya Faivovich realizaron en el año 2004 un diagnóstico de la salud mental de docentes de ocho escuelas básicas de la comuna de Santiago y sus resultados fueron inquietantes. Un 86% de los docentes encuestados presentaban trastornos psicológicos, especialmente, los de tipo ansioso, depresivo y psicosomáticos, los cuales fueron asociados a condiciones laborales deficientes, destacando que los tres conflictos que fueron mencionados por los encuestados como las principales causas de desmotivación ante el desarrollo profesional fueron las excesivas horas de trabajo, dificultades administrativas que impiden la innovación o realización de proyectos y nuevamente surgió como factor determinante la falta de reconocimiento del esfuerzo realizado por los educadores.

Otro resultado destacable de este estudio es que un gran porcentaje de docentes (92.5%) manifestó esforzarse mucho en su trabajo a pesar de los bajos sueldos recibidos.

En todos los estudios las condiciones adversas a las que se ven enfrentados los docentes afectan su salud física y mental. En el año 2000, la Universidad Católica, a petición del magisterio, realizó una investigación de la salud laboral de los docentes en Chile. Dicha información, estaba estructurada en dos fases. La primera, consistía en determinar la prevalencia de daños y factores de riesgos de la salud física y, la segunda, evaluar la presencia de patologías psiquiátricas, estableciendo el predominio de los meses cercanos al estudio.

El estudio arrojó un alto porcentaje de riesgos físicos y ambientales, algunos relacionados directamente con las condiciones físicas y climáticas de los establecimientos, como condiciones térmicas inadecuadas y extremas, hacinamiento, contaminación acústica excesiva, accesos inadecuados, etc, y otros, con la percepción personal de inseguridad como ambiente agresivo o contacto con situaciones extremas como alcoholismo, consumo o tráfico de drogas, etc.

Se estudiaron 476 docentes comparándolos con un grupo de referencia, los resultados dejan ver que las patologías que mayor relación guardan con el ejercicio de la profesión fueron: Problemas nutricionales, problemas locales en la emisión de la voz, salud mental, circulatorios, alteraciones visuales y lumbago.

1.5 Estado del arte.

Se puede señalar que la información acerca del Síndrome de Burnout es relativamente poca. En la Octava Región existen pocos estudios al respecto, entre los que se encuentran las siguientes investigaciones que se mencionarán.

- “Burnout en profesionales de enfermería que trabajan en centros asistenciales de la Octava Región, Chile”. Realizada por: Angélica Melita Rodríguez, Mónica Cruz Pedreros, José Manuel Merino. Departamento de enfermería Facultad de Medicina Universidad de Concepción, Concepción, Chile.2008.
- “Burnout y apoyo social en personal del Servicio de Psiquiatría de un hospital público. Realizada por: Cecilia Avendaño, Patricia Bustos, Paula Espinoza, Felipe García, Tamara Pierart. Departamento de Psicología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Concepción. 2009
- “Determinación del nivel de inteligencia emocional y su relación con el Burnout y Engagment en el personal del CESFAM Víctor Manuel Fernández”. Realizada por Eduard Müller Gilchrist. Tesis Magister en Educación Médica para las Ciencias de la Salud. Universidad de Concepción. 2012.
- “Burnout y estrés postraumático en docentes de educación básica de las provincias de Bío Bío y Concepción”. Realizada por Fabiola Natalia Montoya Aldea. Tesis Magister en Psicología. Universidad de Concepción. 2011.
- “Burnout en profesionales de enfermería que trabajan en centros asistenciales de la octava región, Chile”. Realizada por Angélica Beatriz Melita Rodríguez. Tesis, Magister en Enfermería. Universidad de Concepción. 2006.

Investigaciones realizadas en otras provincias de la región del Bío Bio:

- “Síndrome de Burnout en el Personal Profesional del Hospital de Yumbel”. Realizada por Carmen Sandoval Carmona, Luis Sanhueza Acuña, Rodrigo Borjas Sepúlveda, Pablo González Sanhueza, Claudia Odgers Ascencio, Sahba Sedaghat Najafzadeh-Tabrizi. 2006. Trabajo ganador del VII Congreso Científico Gremial agrupación de médicos en etapa de Destinación y Formación de Médicos Generales de Zona 2005.
- “Relación entre Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de enseñanza básica de la ciudad de Chillan”. Realizada por Celeste Barriga Novoa. Escuela de Psicología. Universidad del Bio Bio. 2013.
- “El Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media que se desempeñan en liceos municipalizados de alta vulnerabilidad de la comuna de Chillan”. Realizada por Marta Espinoza Guiñez. Escuela de pedagogía en Ingles y Traducción Inglés-Español. Universidad del Bío-Bio. Campus La Castilla. 2002.
- “Identificación de la funcionalidad familiar y factores asociados con las dimensiones del Síndrome de Burnout de los funcionarios del Centro de Salud Familiar “Isabel Riquelme” de la Comuna de Chillán durante el año 2009”. Realizada por María V. Franco Arratia. Facultad de Ciencias de la Salud y de los Alimentos. Universidad del Bío-Bio. Campus Fernando May. 2011.
- “Factores desencadenantes del Síndrome de Burnout en los profesores de educación diferencial pertenecientes a proyectos de integración de la Municipalidad de Los

Ángeles”. Realizada por Evelyn Jara Lermada. Memoria Profesor de Educación Diferencial. Universidad de Concepción. 2013.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo, ya que estas “miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar” (Hernandez Sampieri, 2003), el presente estudio está dirigido a descubrir cómo se manifiesta el síndrome de Burnout en la población estudiada, utilizando una encuesta como instrumento de recopilación de la información. Para realizar esta investigación, se utilizará la adaptación del Maslach Burnout Inventory (MBI) de Alejandra Encina y Claudia García, Universidad Nacional Andrés Bello, 2002

2.2 Población y muestra

La población elegida para la investigación son docentes de Enseñanza Media que se desempeñan en Colegios de distinta dependencia administrativa, a saber, Particular Pagado, Particular Subvencionado y Municipal de la Provincia de Concepción. La muestra total está compuesta por 66 profesores que se distribuyen de la siguiente manera:

22 profesores del Colegio Particular Pagado

20 profesores del Colegio Particular Subvencionado

24 profesores del Colegio Municipal

El 59% de la muestra corresponde a mujeres y el 41% a varones.

2.3 Variables estudiadas

La investigación tiene como principal propósito determinar los niveles de Burnout en los profesores de educación media de colegios de distinta dependencia administrativa de la Provincia de Concepción.

El síndrome Burnout es un constructo que se caracteriza por cansancio emocional, es decir el vaciado de recursos personales unido a la sensación de que ya no se tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás; despersonalización, como desarrollo de una actitud negativa e insensible hacia las personas con quienes se trabaja; y, disminución del sentido de realización personal o percepción de que los logros profesionales quedan por debajo de las expectativas personales suponiendo una autocalificación negativa (Maslach y Leiter, 1997)

2.4 Definición operacional de la variable Burnout:

La definición operacional de Burnout, se realizará a través del Maslach Burnout Inventory, en donde, la CATEGORIA BAJA reflejada en los resultados de los sujetos que se ubicarán en el tercio inferior; la CATEGORIA MEDIA, en las puntuaciones de los casos que se encontraran el tercio central de la distribución normal y, en la CATEGORIA ALTA, se recogerán las puntuaciones del tercio superior (Encina y García, 2002).

CATEGORIA BAJA	CENTILES 1 a 33
CATEGORIA MEDIA	CENTILES 34 a 66
CATEGORIA ALTA	CENTILES 67 a 99

Por lo tanto, un **bajo nivel de Burnout** es reflejado en puntajes bajos en las dimensiones de cansancio emocional (CE) y despersonalización (DP) y puntajes altos en la dimensión de realización personal (RP).

Un **nivel moderado o proclive de Burnout** es reflejado en puntajes medios en las tres dimensiones.

Un **nivel alto de Burnout** es reflejado en puntajes altos en las dimensiones de cansancio emocional (CE) y despersonalización (DP) y puntajes bajos en la dimensión de realización personal (RP).

También se obtienen diferentes niveles de Burnout por las combinaciones que se producen a la hora de obtener resultados individuales.

Otras variables consideradas en el estudio son sociodemográficas, entre las que se encuentran la edad y género y variables laborales como la experiencia docente y el número total de horas que trabaja el profesor durante la semana.

2.5 Instrumento utilizado

En esta investigación, se utilizó la adaptación del Maslach Burnout Inventory (MBI) de Alejandra Encina y Claudia García, Universidad Nacional Andrés Bello, 2002. Es una encuesta de 22 ítems, en los que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre sus sentimientos y pensamientos con relación a diversos aspectos de su interacción con el trabajo, su desempeño habitual y las personas a las que enseña.

Ver instrumento en ANEXO I

El Profesor debió contestar a cada enunciado a partir de la pregunta ¿con que frecuencia siente usted esto?, mediante una escala de tipo Likert de siete opciones.

La encuesta se divide en tres sub escalas, cada una de las cuales mide las tres dimensiones que configuran el constructo: Agotamiento o Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal, y de cada una de estas escalas se obtiene una puntuación baja, media o alta que coincide con los tres tercios en los que se distribuye la población normativa, esto permite caracterizar la mayor o menor frecuencia de Burnout.

La puntuación en las escalas del MBI es el resultado de sumar todos los puntos o grados de frecuencia anotados en los elementos correspondientes a cada una de ellas.

Los elementos que comprende cada escala y sus Puntuaciones Directas (PD) máximas se especifican en esta tabla:

Escala	Ítemes del cuestionario	PD Máxima
Cansancio Emocional	1 – 2 – 3 – 6 – 8 – 13 – 14 – 16 – 20	54
Despersonalización	5 – 10 – 11 – 15 – 22	30
Realización Personal	4 – 7 – 9 – 12 - 17 – 18 – 19 – 21	48

Las puntuaciones directas se interpretan a partir de la relación de éstos con la siguiente tabla de Baremos, obtenida del estudio realizado por Encina y García (Universidad Nacional Andrés Bello 2002)

MUJERES			VARONES			TOTAL			
CE	DP	RP	CE	DP	RP	CE	DP	RP	Pc
47-50	27-29		48-54	22-26		47-54	25-29		99
43-46	22-25		45-47			45-46	22		98
41-42	20-21			20		43-44	20-21		97
40	18-19		43	19		41-42	19		96
38-39	17		42			40	18		95
29-37	13-16		35-41	16-18		30-39	14-17		90
27-28	11-12	48	26-34	12-15		27-29	12-13	48	85
25-26	9-10	47	23-25	11	48	24-26	10-11		80
21-24	8		21-23	10		21-23	9	47	75
19-20	7	46	19-20	8-9	47	19-20	8	46	70
17-18		45	16-18		46	17-18	7	45	65
15-16	6	44	14-15	7	45	14-16	6	44	60
13-14	5	43	12-13		44	13		43	55
12	4	42	11	6		12	5		50
11		41		5	43	11	4	42	45
10	3		10	4	42	10	3	41	40
9	2	39-40	8-9	3	41	9	2	40	35
7-8		38	7		40	7-8		38-39	30
6		36-37	6	2	39	6		37	25
5	1	35	5		36-38	5	1	35-36	20
3-4		32-34		1	35	4		33-34	15
2		28-31	3-4		31-34	3		29-32	10
1		25-27	2		29-30	2		25-28	5
		23-24	1		28				4
		21-22				1		23-24	3
		20			26			21-22	2
		16-19			24-25			16-20	1
299	299	299	135	135	135	434	434	434	N
13.9	4.89	39.37	14.2	5.99	5.99	13.99	5.23	39.86	MEDIA
11.05	5.54	7.78	12.05	5.73	5.73	11.36	5.62	7.57	D.T.

2.6 Análisis estadísticos de los datos

El “Plan de Análisis” que se realizó para este estudio incluyó los siguientes aspectos:

Análisis de la confiabilidad de la aplicación del MBI al estudio (cálculo del Alfa Cronbach).

Análisis descriptivo de las variables sociodemográficas y de la variable dependiente (Burnout) en cada grupo, a través de estadísticos de tendencia central. Análisis de frecuencias absolutas del cruce de variables categorizadas (dependiente e independiente).

El procesamiento estadístico contenido en el plan de análisis se realizó a través del programa SPSS 15.0

2.7 Confiabilidad

En este punto se expondrán los resultados del análisis de confiabilidad, utilizándose el coeficiente *Alfa de Cronbach*, obtenido de la aplicación del cuestionario MBI.

El resultado es el siguiente

DIMENSIÓN CANSANCIO EMOCIONAL: Se calculó el coeficiente de confiabilidad, obteniéndose un valor α Cronbach: 0.773

DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN: Se calculó el coeficiente de confiabilidad, obteniéndose un valor α Cronbach: 0.780

DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL: Se calculó el coeficiente de confiabilidad, obteniéndose un valor α Cronbach: 0.760

Estimada la consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, se puede señalar que los resultados obtenidos en este estudio alcanzan niveles aceptables, ya que los resultados emanados de esta investigación son cercanos a los obtenidos en la Adaptación del Maslach Burnout Inventory realizada por García y Encina (2002). Esto se expresa de la siguiente manera:

	MBI (original)	Resultados García-Encina	Resultados Estudio
Cansancio Emocional	0,90	0,894	0,773
Despersonalización	0,79	0,703	0,780
Realización Personal	0,71	0,776	0,760

CAPITULO III: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

3.1 Presentación y análisis de los resultados

El análisis de los resultados de la investigación se efectuará utilizando el siguiente procedimiento:

- Obtención de la puntuación directa en la aplicación del inventario MBI
- Transformar la puntuación directa en percentil utilizando para ello la tabla de baremos, lo que nos permite determinar los niveles en que cada sujeto se puede ubicar al interior de la tabla: bajo, medio o alto.
- Para la construcción de los gráficos se utilizó la frecuencia obtenida para cada uno de los niveles y su posterior transformación en frecuencia porcentual.

3.1.1 Descripción de la muestra: variables sociodemográficas (Edad - genero) y laborales (Experiencia docente - Numero total de horas que trabaja a la semana)

- Edad: Se entiende como aquel tiempo transcurrido desde el nacimiento hasta el actual. Esta variable se relaciona con los ciclos vitales del docente, clasificación centrada en la experiencia docente.
- Género: La variable sexo tiene por concepto las diferencias físicas y constitutiva entre el hombre y la mujer.

Este presenta una función moduladora en el desarrollo del Burnout, es decir, como el patrón de relaciones significativas que se establece entre los antecedentes del

Burnout, y sus síntomas varían en función de éste al igual que las relaciones entre los síntomas y sus consecuencias.

- Experiencia docente: Corresponde a los años de docencia. Esta experiencia docente se explica a través de las características relevantes en el desarrollo de la profesión, desde el período de inicio, de estabilización, diversificación, de conservación y jubilación.
- Numero total de horas que trabaja a la semana: Corresponde al tiempo que el docente dedica a su labor pedagógica.

3.2 Presentación y análisis estadísticos de la aplicación del instrumento.

El análisis de los resultados tendrá el orden propuesto en los objetivos específicos de la investigación; primero precisando el nivel Cansancio Emocional en los profesores de enseñanza media de Colegios investigados.

A continuación Identificar el nivel de Despersonalización además de describir el nivel de Realización Personal de los mismos.

También se establecerán las relaciones entre las variables Sociodemográficas y Laborales con cada una de las dimensiones que configuran el constructo Burnout: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal.

Finalmente se establecerá el nivel de Burnout en profesores de enseñanza media de Colegios de distinta dependencia: Colegio Particular Pagado, Colegio Particular

Subvencionado y Colegio Municipal con los resultados obtenidos en la adaptación del MBI.

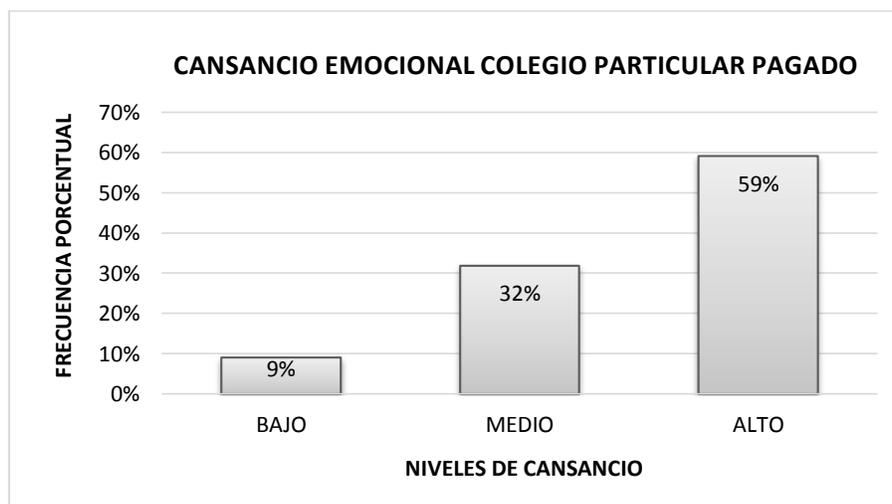
3.2.1 Precisar el nivel Cansancio Emocional en profesores enseñanza media de Colegio Particular Pagado, Colegio Particular Subvencionado y Colegio Municipal.

3.2.1.1 Colegio Particular Pagado

Tabla N° 1

CANSANCIO EMOCIONAL COLEGIO PARTICULAR PAGADO			
	BAJO	MEDIO	ALTO
Percentil	10	45	90
Frecuencia n = 22	2	7	13
% Frecuencia	9%	32%	59%

Grafico N° 1



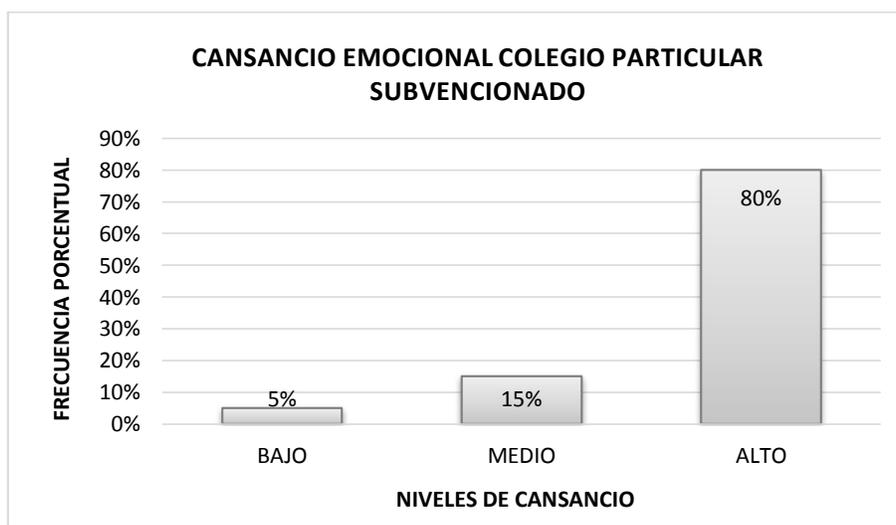
De acuerdo al gráfico N° 1, se puede observar que en el nivel de Cansancio Emocional, los profesores del colegio Particular Pagado tienen una tendencia a agruparse en los niveles medio (32%) y alto (59%).

3.2.1.2 Colegio Particular Subvencionado

Tabla N° 2

CANSANCIO EMOCIONAL COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO			
	BAJO	MEDIO	ALTO
Percentil	5	45	95
Frecuencia n = 20	1	3	16
% Frecuencia	5%	15%	80%

Gráfico N° 2



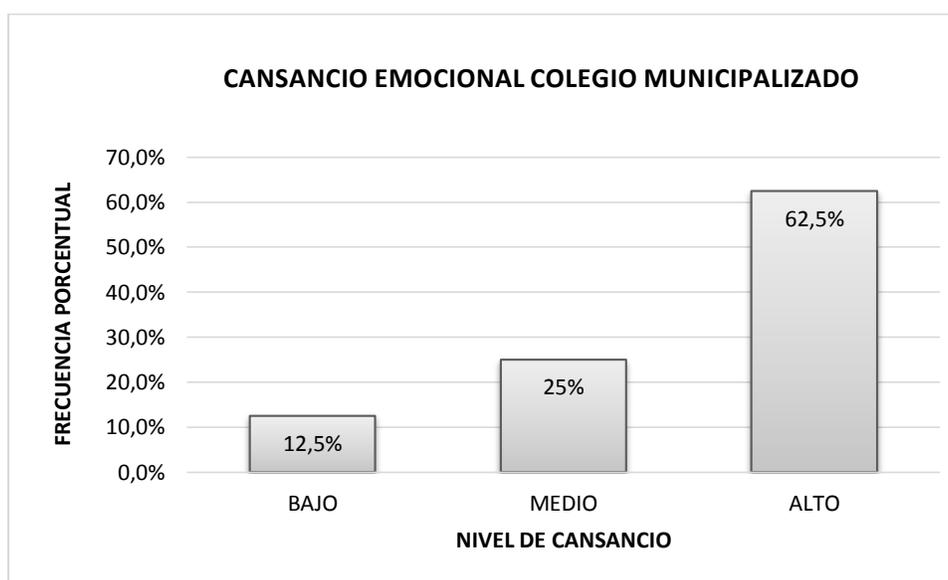
De acuerdo al gráfico N° 2, se puede observar que en el nivel de Cansancio Emocional, los profesores del Colegio Particular Subvencionado tienen una tendencia a agruparse mayormente en el nivel alto (80%).

3.2.1.3 Colegio Municipalizado

Tabla N° 3

CANSANCIO EMOCIONAL COLEGIO MUNICIPALIZADO			
	BAJO	MEDIO	ALTO
Percentil	5	55	99
Frecuencia n = 24	3	6	15
% Frecuencia	12,5%	25%	62,5%

Gráfico N° 3



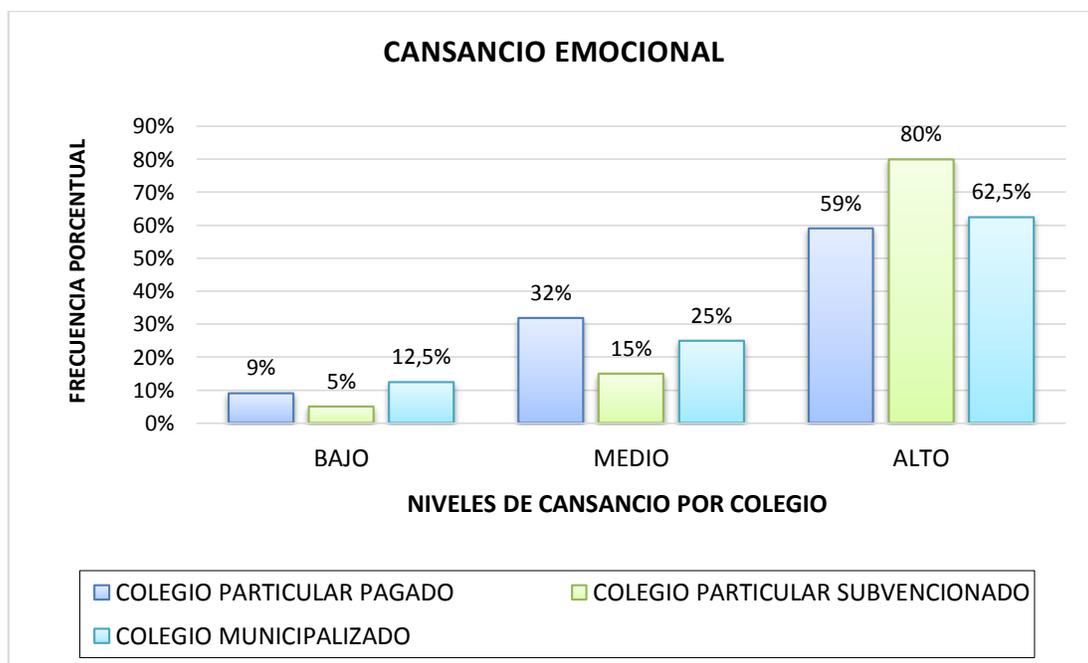
De acuerdo al gráfico N° 3, se puede observar que en el nivel de Cansancio Emocional, los profesores del Colegio Municipalizado tienen una tendencia a agruparse en los niveles medio (25%) y mayormente en el nivel alto (62,5%).

3.2.1.4 Relación del cansancio emocional en los tres tipos de colegios.

Tabla N° 4

DEPENDENCIA	BAJO	MEDIO	ALTO
COLEGIO PARTICULAR PAGADO	9%	32%	59%
COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO	5%	15%	80%
COLEGIO MUNICIPALIZADO	12,5%	25%	62,5%

Grafico N° 4



De acuerdo al gráfico N° 4, se puede observar que en Cansancio Emocional los tres colegios tienen una tendencia a la agrupación de puntajes en las categorías medio y alto.

- Colegio Particular Pagado: La suma de los porcentajes en los niveles de medio y alto es igual al 91% de la muestra y su puntaje promedio es de 45 (percentil) en nivel medio y 90 (percentil) en nivel alto.
- Colegio Particular Subvencionado: La suma de los porcentajes en los niveles de medio y alto es igual al 95% de la muestra y su puntaje promedio es de 45 (percentil) en nivel medio y 95 (percentil) en nivel alto.
- Colegio Municipalizado: La suma de los porcentajes en los niveles de medio y alto es igual al 87,5% de la muestra y su puntaje promedio es de 55 (percentil) en nivel medio y 99 (percentil) en nivel alto.

De los tres colegios el Colegio Particular Subvencionado es el que agrupa el más alto porcentaje de cansancio emocional en los niveles de medio (15%) y alto (80%) llegando a sumar un 95% y el que presenta un menor porcentaje en los mismos niveles es el municipalizado con un 25% en el nivel medio y un 62,5% en el nivel alto, sumando un 87,5% entre ambos.

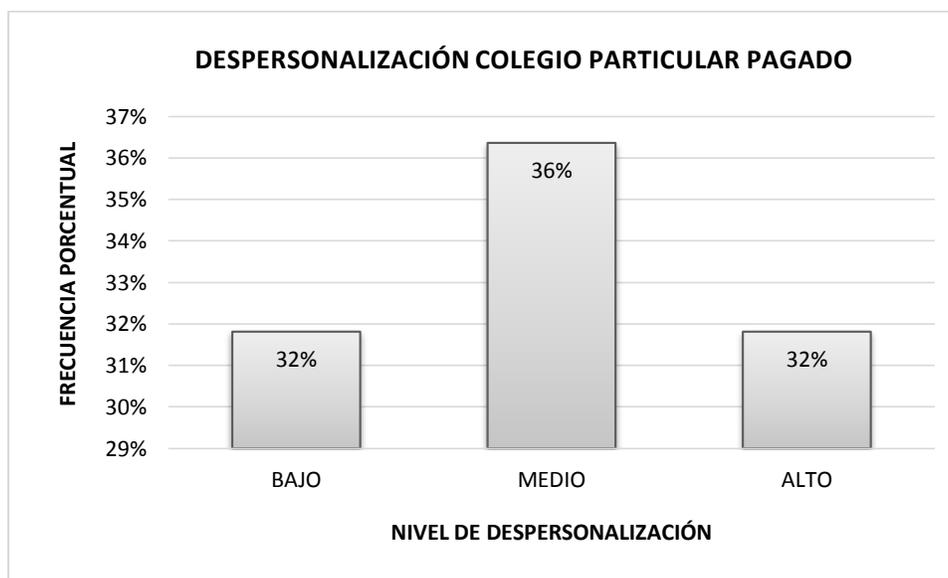
3.2.2 Identificar el nivel de Despersonalización en profesores enseñanza media de Colegio Particular Pagado, Colegio Particular Subvencionado y Colegio Municipal.

3.2.2.1 Colegio Particular Pagado.

Tabla N° 5

DESPERSONALIZACIÓN COLEGIO PARTICULAR PAGADO			
	BAJO	MEDIO	ALTO
Percentil	15	45	90
Frecuencia n = 22	7	8	7
% Frecuencia	32%	36%	32%

Gráfico N° 5



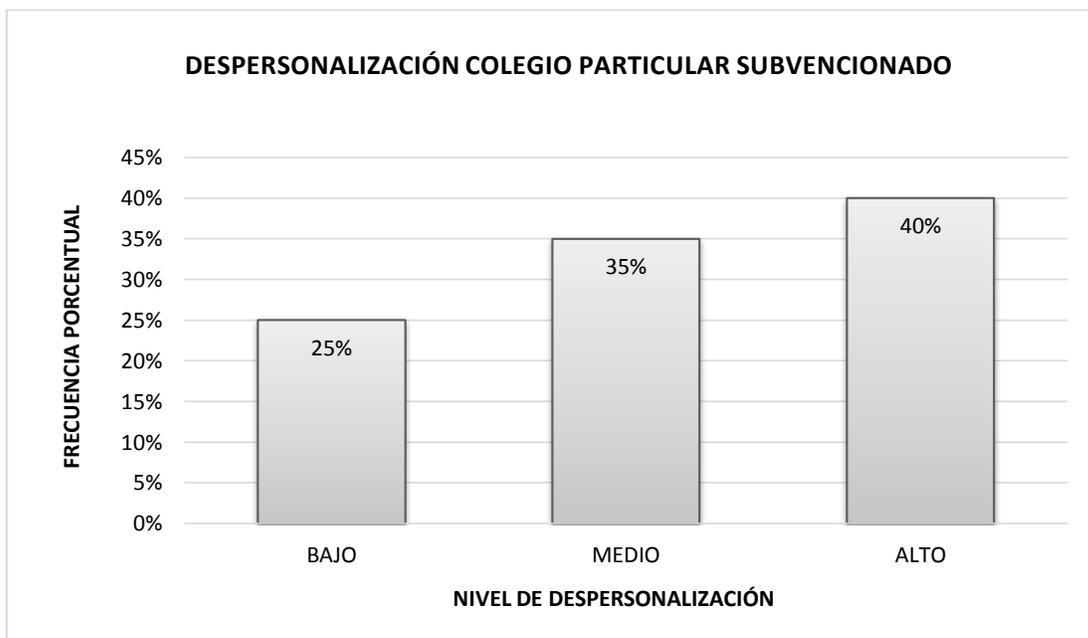
De acuerdo al gráfico N° 5, se puede observar que en el nivel de Despersonalización, los profesores del Colegio Particular Pagado tienen una tendencia a agruparse en el nivel medio (36%) como segunda mayoría en igual porcentaje en los niveles bajo y alto (32%).

3.2.2.2 Colegio Particular Subvencionado.

Tabla N° 6

DESPERSONALIZACIÓN COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO			
	BAJO	MEDIO	ALTO
Percentil	15	50	96
Frecuencia n = 20	5	7	8
% Frecuencia	25%	35%	40%

Grafico N°6



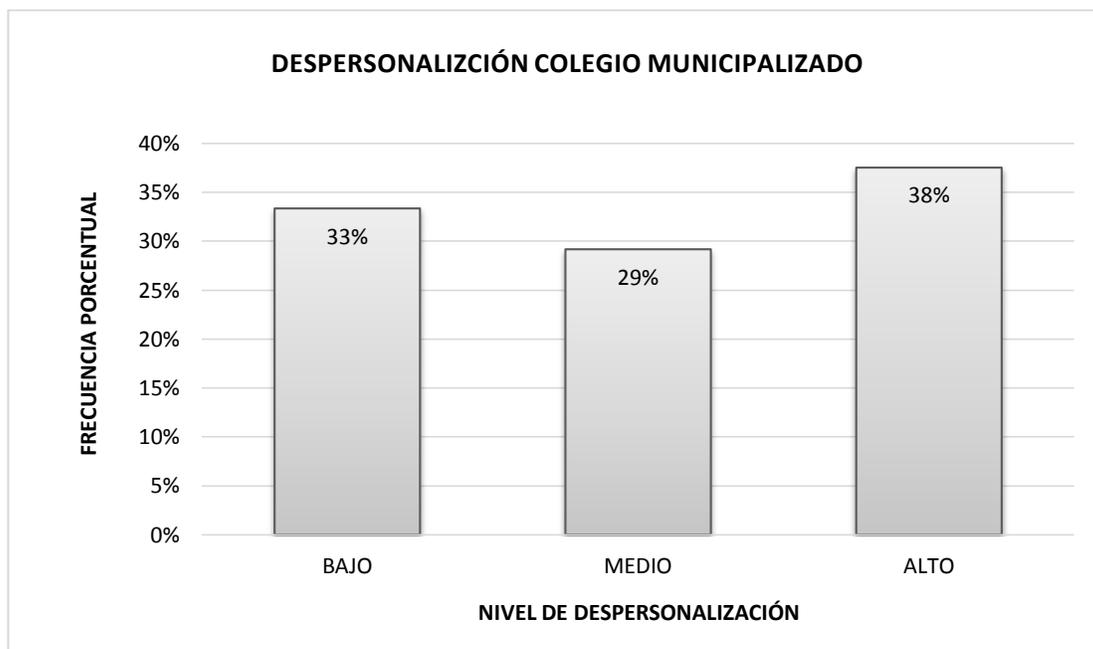
De acuerdo al gráfico N° 6, se puede observar que en el nivel de Despersonalización, los profesores del Colegio Particular Subvencionado tienen una tendencia a agruparse en los niveles alto (40%) y medio (35%).

3.2.2.3 Colegio Municipalizado.

Tabla N° 7

DESPERSONALIZACIÓN COLEGIO MUNICIPALIZADO			
	BAJO	MEDIO	ALTO
Percentil	15	50	98
Frecuencia n = 24	8	7	9
% Frecuencia	33%	29%	38%

Gráfico N° 7



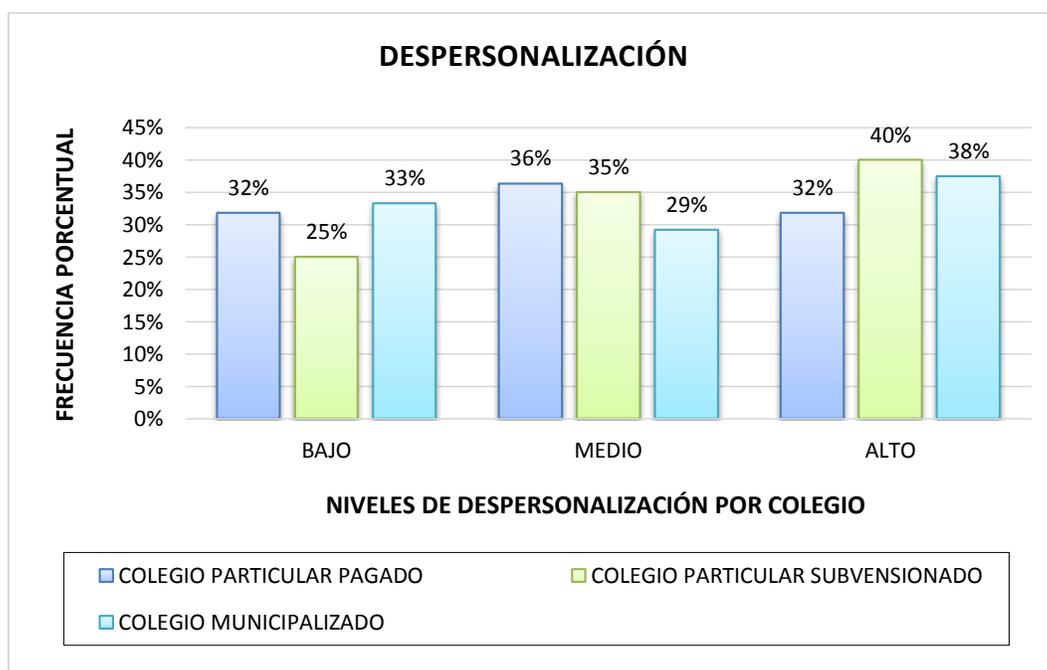
De acuerdo al gráfico N° 7, se puede observar que en el nivel de Despersonalización, los profesores del Colegio Municipalizado tienen una tendencia a agruparse en los niveles bajo (33%) y alto (38%). Destacando que entre los niveles medio y bajo la diferencia en frecuencia porcentual es de 4 puntos y entre niveles bajo y alto es de 5 puntos. Existiendo niveles relativamente parejos.

3.2.2.4 Relación de despersonalización en los tres tipos de colegios.

Tabla N° 8

DEPENDENCIA	BAJO	MEDIO	ALTO
COLEGIO PARTICULAR PAGADO	32%	36%	32%
COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO	25%	35%	40%
COLEGIO MUNICIPALIZADO	33%	29%	38%

Gráfico N° 8



De acuerdo al gráfico N° 8, se puede observar que en Despersonalización los tres colegios tienen una tendencia de agrupación de puntajes distinta, en el caso del Colegio Particular Pagado los puntajes tienden a agruparse mayormente en nivel medio y en los niveles bajo y alto en igual porcentaje. En el Colegio Particular Subvencionado los puntajes tienden a agruparse los niveles medio y alto. Caso distinto al del Colegio Municipalizado en el que los puntajes tienden a agruparse en los niveles bajo y alto.

- Colegio Particular Pagado: La suma de los porcentajes en los niveles de medio y alto es igual al 68% de la muestra y su puntaje promedio es de 45 (percentil) en nivel medio y 90 (percentil) en nivel alto.
- Colegio Particular Subvencionado: La suma de los porcentajes en los niveles de medio y alto es igual al 75% de la muestra y su puntaje promedio es de 50 (percentil) en nivel medio y 96 (percentil) en nivel alto.
- Colegio Municipalizado: La suma de los porcentajes en los niveles de medio y alto es igual al 67% de la muestra y su puntaje promedio es de 50 (percentil) en nivel medio y 98 (percentil) en nivel alto.

De los tres colegios, el Colegio Particular Subvencionado es el que agrupa el más alto porcentaje de despersonalización en los niveles medio con un 35% y alto con un 40%, llegando a sumar un 75% y el que presenta un menor porcentaje en los mismos niveles es el Colegio Municipalizado con un 29% en el nivel medio y un 38% en el nivel alto, sumando un 67% entre ambos niveles.

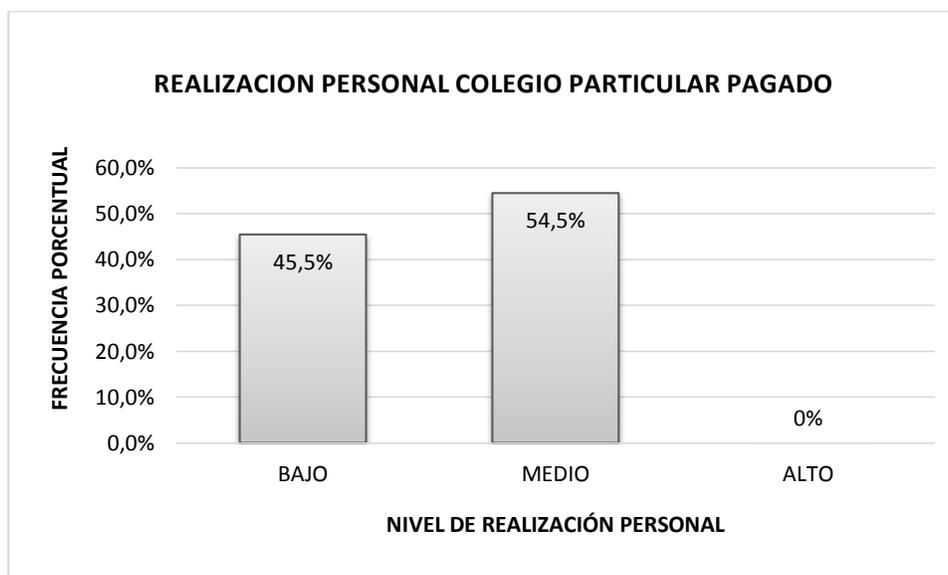
3.2.3 Describir el nivel de Realización Personal en profesores enseñanza media de Colegio Particular Pagado, Colegio Particular Subvencionado y Colegio Municipal.

3.2.3.1 Colegio Particular Pagado

Tabla N° 9

REALIZACIÓN PERSONAL COLEGIO PARTICULAR PAGADO			
	BAJO	MEDIO	ALTO
Percentil	5	45	65
Frecuencia n = 22	10	12	0
% Frecuencia	45,5%	54,5%	0%

Gráfico N° 9



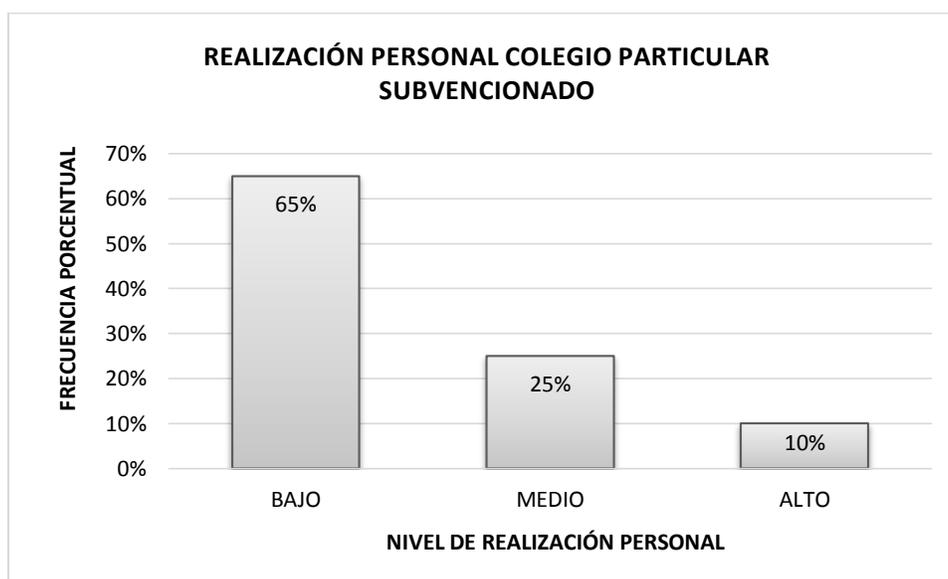
De acuerdo al gráfico N° 9, se puede observar que en el nivel de Realización Personal, los profesores del Colegio Particular Pagado tienen una tendencia a agruparse en los niveles bajo (45,5%) y medio (54,5%)

3.2.3.2 Colegio Particular Subvencionado.

Tabla N° 10

REALIZACIÓN PERSONAL COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO			
	BAJO	MEDIO	ALTO
Percentil	5	40	70
Frecuencia n = 20	13	5	2
% Frecuencia	65%	25%	10%

Grafico N° 10



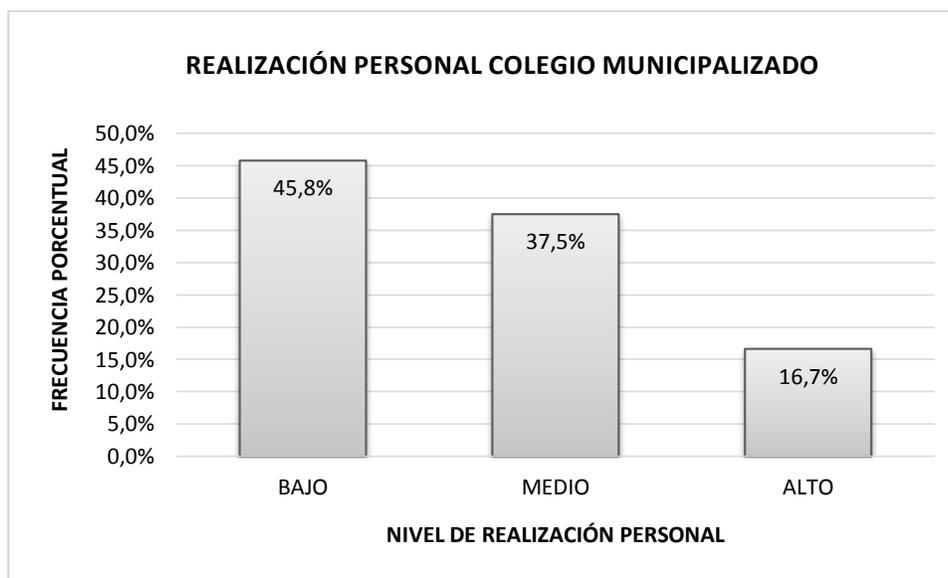
De acuerdo al gráfico N° 10, se puede observar que en el nivel de Realización Personal, los profesores del Colegio Particular Subvencionado tienen una tendencia a agruparse en los niveles bajo (65%) y medio (25%).

3.2.3.3 Colegio Municipalizado.

Tabla N° 11

REALIZACIÓN PERSONAL COLEGIO MUNICIPALIZADO			
	BAJO	MEDIO	ALTO
Percentil	3	50	85
Frecuencia n = 24	11	9	4
% Frecuencia	45,8%	37,5%	16,7%

Gráfico N° 11



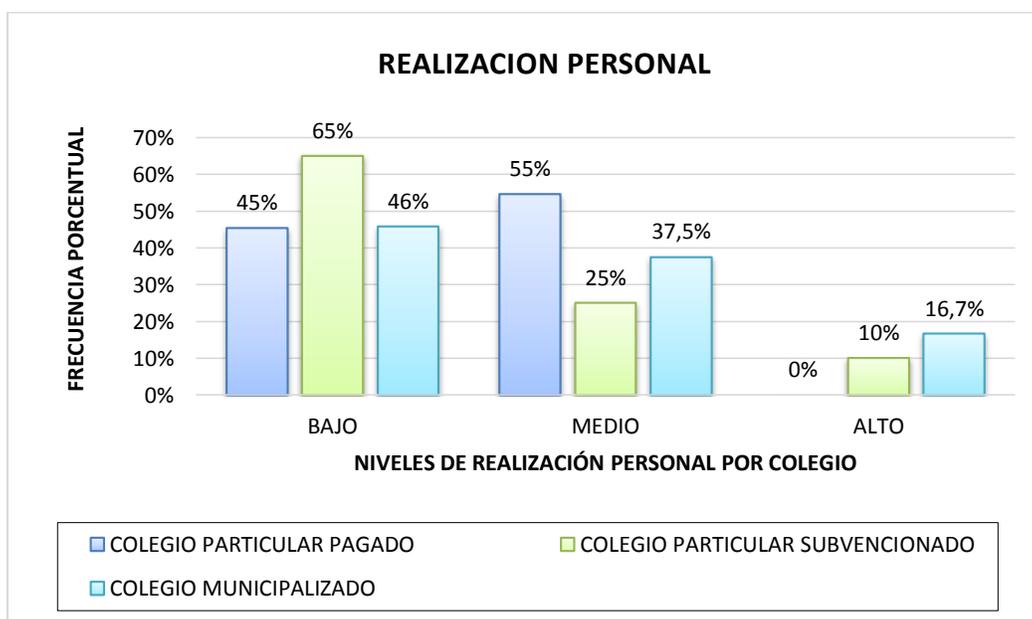
De acuerdo al gráfico N° 11, se puede observar que en el nivel de Realización Personal, los profesores del Colegio Municipalizado tienen una tendencia a agruparse en los niveles bajo (45,8%) y medio (37,5%).

3.2.3.4 Relación de la realización personal en los tres tipos de colegios.

Tabla N° 12

DEPENDENCIA	BAJO	MEDIO	ALTO
COLEGIO PARTICULAR PAGADO	45%	55%	0%
COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO	65%	25%	10%
COLEGIO MUNICIPALIZADO	46%	37,5%	16,7%

Gráfico N° 12



De acuerdo al gráfico N° 12, se puede observar que en Realización personal los tres colegios tienen una tendencia a la agrupación de puntajes en las categorías bajo y medio.

- **Colegio Particular Pagado:** La suma de los porcentajes en los niveles bajo y medio es igual al 100% de la muestra y su puntaje promedio es de 5 (percentil) en nivel bajo y 45 (percentil) en nivel medio.
- **Colegio Particular Subvencionado:** La suma de los porcentajes en los niveles bajo y medio es igual al 90% de la muestra y su puntaje promedio es de 5 (percentil) en nivel bajo y 40 (percentil) en nivel medio.
- **Colegio Municipalizado:** La suma de los porcentajes en los niveles de bajo y medio es igual al 83,3% de la muestra y su puntaje promedio es de 3 (percentil) en nivel bajo y 50 (percentil) en nivel medio.

De los tres colegios, el Colegio Particular Pagado es el que agrupa el más alto porcentaje de realización personal en los niveles bajo (45%) y medio (55%) llegando a sumar un 100% y el que presenta un menor porcentaje en los mismos niveles es el Colegio Municipalizado con un 46% en el nivel bajo y un 37,5% en el nivel medio, alcanzando un 83,3% entre ambos.

3.3 Establecer relaciones entre variables Sociodemográficas y Laborales con cada una de las dimensiones que configuran el constructo Burnout: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal.

3.3.1 Variables Sociodemográficas: Género y su relación con cada una de las dimensiones de Burnout.

Gráfico N° 13

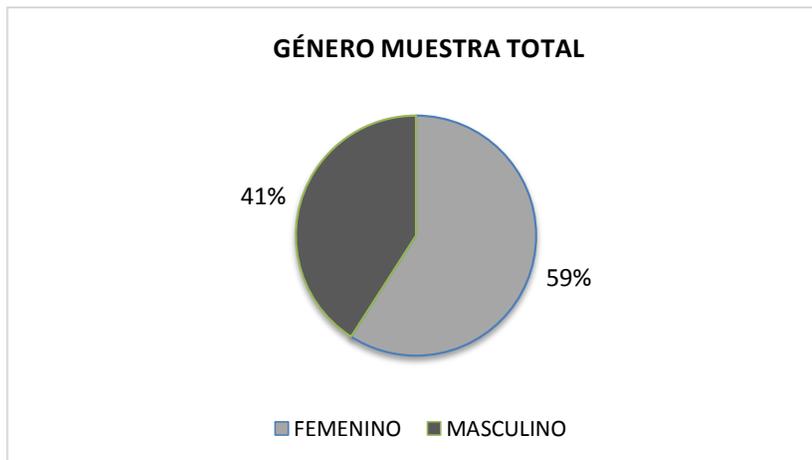


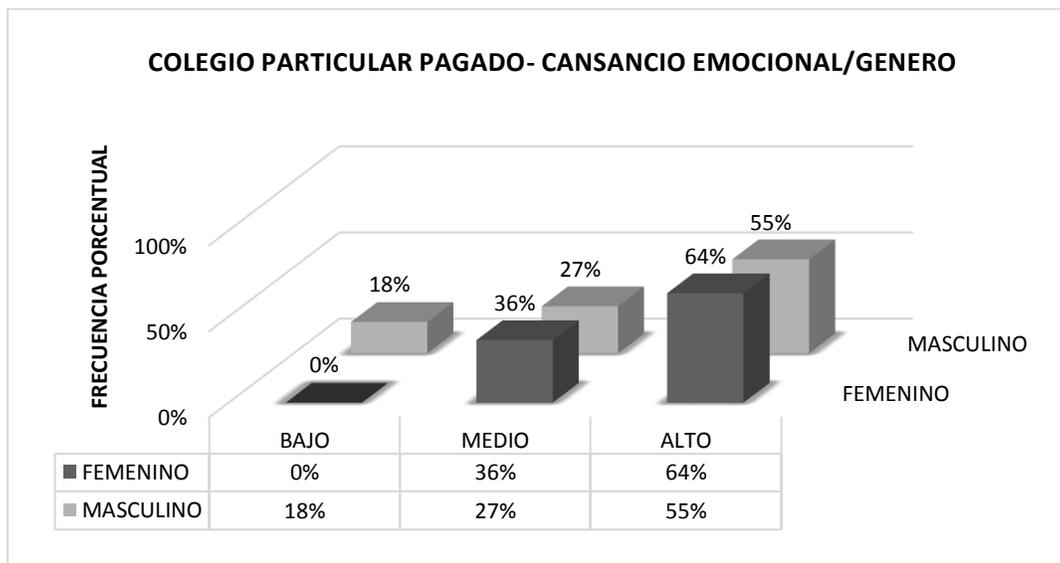
Tabla N° 13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	FEMENINO	39	59%	59%	59%
	MASCULINO	27	41%	41%	100%
	TOTAL	66	100%	100%	

La muestra total estuvo compuesta por 66 profesores de los cuales 39 eran mujeres que representan el 59% de la muestra. Los varones fueron 27 profesores que representaban el 41% del total de la muestra.

3.3.1.1 Relación entre la variable género y cansancio emocional.

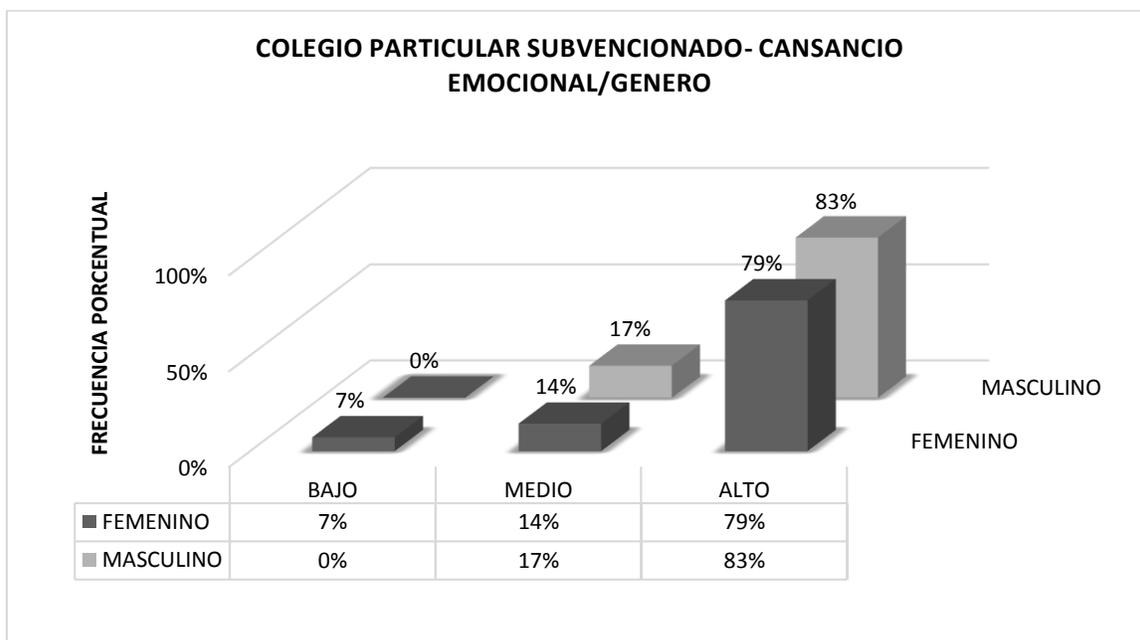
Gráfico N° 14



En el gráfico N° 14 se observa que en el Colegio Particular Pagado la relación de Cansancio emocional y género muestra que los mayores porcentajes se presentan en el nivel alto, en el caso de las mujeres registra 64% y en los hombres un 55%. Seguidos en ambos casos por una segunda mayoría en el nivel medio, con un 36% para las mujeres y un 27% para los hombres, los resultados más bajos se presentan en el nivel bajo de cansancio emocional para ambos géneros, destacándose un 0% para las mujeres en este nivel y un 18% para los hombres.

También es posible identificar que la suma de los porcentajes medios y altos para las mujeres representa un 100% y para los varones un 82% de la muestra.

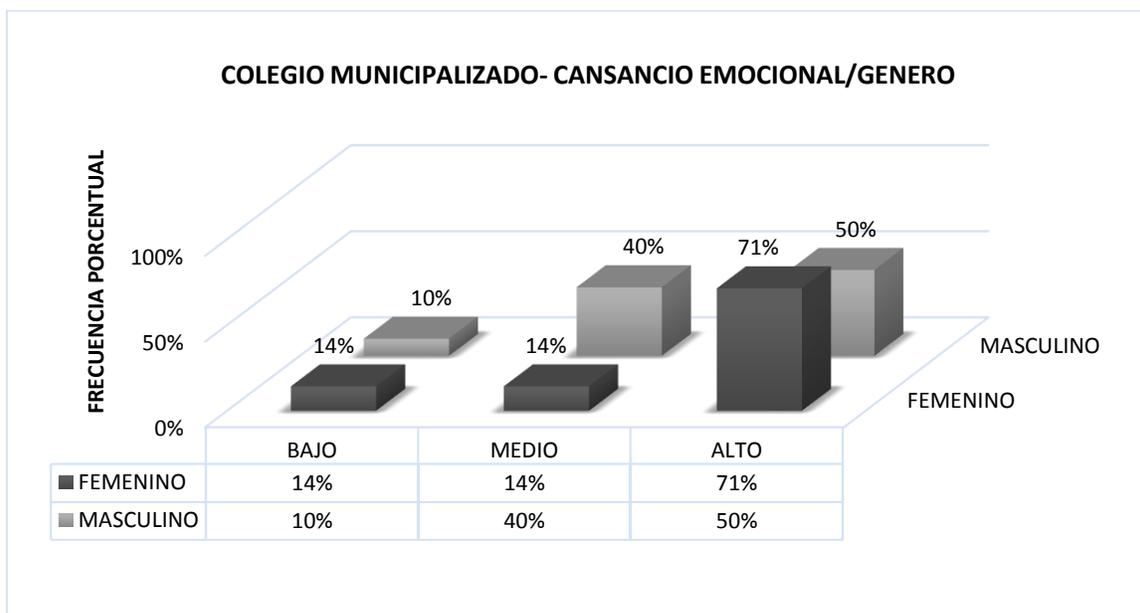
Gráfico N° 15



En el gráfico N° 15 se observa que en el Colegio Particular Subvencionado la relación de Cansancio Emocional y género muestra que los mayores porcentajes se presentan en el nivel alto, siendo los hombres los que muestran un porcentaje más alto de cansancio emocional en este nivel llegando a un 83% y las mujeres al 79%. En el nivel medio los varones presentan un porcentaje del 17% y las mujeres un 14%. Los resultados más bajos se obtienen en el nivel bajo, los que muestran un 7% para las mujeres y un 0% para los hombres.

También es posible identificar que la suma de los porcentajes medios y altos para los hombres representa un 100% y para las mujeres un 93%.

Gráfico N° 16

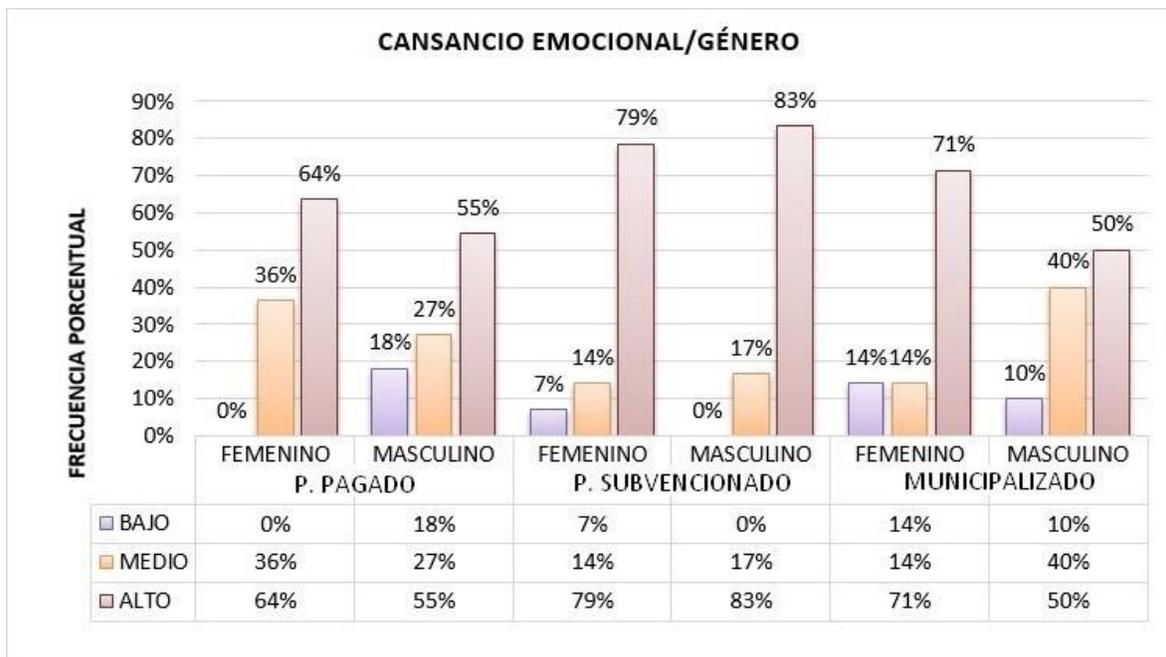


En el gráfico N° 16 se observa que en el Colegio Municipalizado la relación de Cansancio emocional y género muestra que los mayores porcentajes se presentan en el nivel alto, siendo las mujeres las que muestran un porcentaje más alto de cansancio emocional en este nivel llegando a un 71% y los varones al 50%.

Para el caso de los hombres la segunda mayoría se presenta en el nivel medio con un 40%, seguido de un 10% en el nivel bajo. Diferente es al caso de las mujeres donde el porcentaje restante se divide entre ambos niveles en igual proporción, mostrando un 14% para los niveles medio y bajo.

También es posible identificar que la suma de los porcentajes medios y altos para las mujeres representa un 85% y para los varones un 90%.

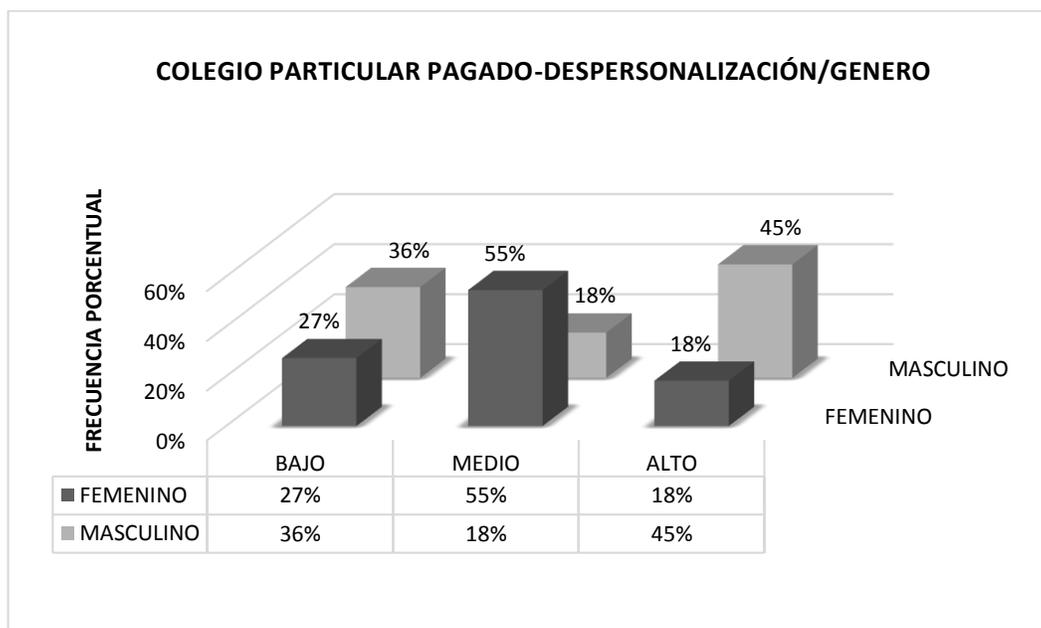
Gráfico N° 17



En el gráfico N° 17 se puede observar que en dos de los colegios, particular pagado y municipalizado, son las mujeres las que presentan mayores porcentajes de cansancio emocional, destacándose el 71% en el nivel alto que se presenta en el colegio Municipalizado y un 64% para el colegio particular pagado, distinto es el caso del colegio Particular Subvencionado en el que son los varones los que presentan un nivel más alto de Cansancio, con un 83%. El cansancio emocional que presentan mujeres y varones de la muestra es coincidente con las investigaciones de Maslach y Jackson (1981) donde se precisa en sus investigaciones que las mujeres son más propensas que los hombres a la dimensión de agotamiento emocional. En relación con el género, las mujeres presentan mayor cansancio emocional que los hombres, y en relación a la dependencia es el colegio particular subvencionado donde las mujeres presentan un 79%.

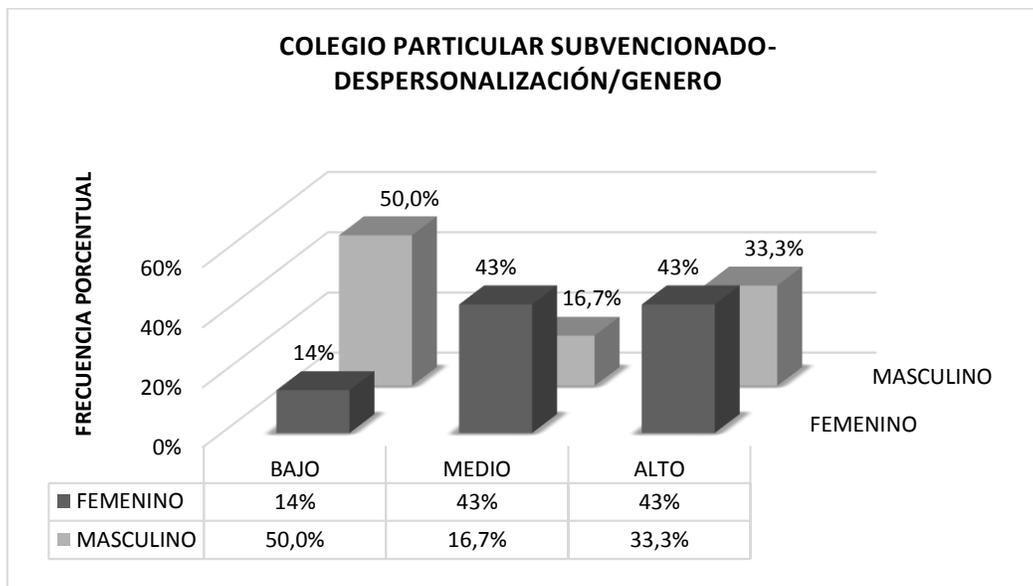
3.3.1.2 Relación entre la variable género y despersonalización.

Gráfico N° 18



En el gráfico N° 18 se observa que en el Colegio Particular Pagado la relación de Despersonalización y género muestra que los mayores porcentajes se presentan en el nivel medio en el caso de las mujeres y en el nivel alto en el caso de los varones, siendo los hombres los que muestran un porcentaje más alto de cansancio emocional en este nivel; llega al 45% y las mujeres al 18%. Presentando entonces, una diferencia en los niveles de afección por género, el mayor porcentaje (55%) de las mujeres presenta un nivel medio de despersonalización y en los hombres el mayor porcentaje (45%) está presente en el nivel alto de despersonalización. La segunda mayoría se presenta en el nivel bajo para ambos géneros, con un 27% para las mujeres y un 36% para los hombres. Presentando los porcentajes más bajos en el nivel alto para las mujeres y en el nivel medio para los hombres, con un 18% para ambos casos.

Gráfico N° 19

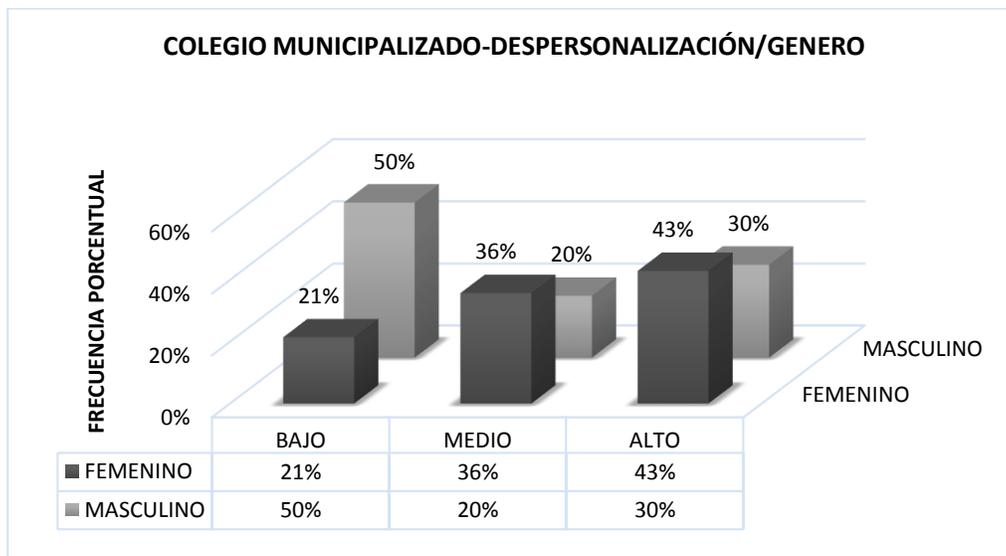


En el gráfico N° 19 se aprecia que en el Colegio Particular Subvencionado la relación de Despersonalización y género muestra que los mayores porcentajes se presentan en el nivel alto y medio para las mujeres, con un 43% en ambos casos. Dejando un porcentaje menor en el nivel bajo, de un 14%.

Para los hombres se registra un mayor porcentaje en el nivel bajo con un 50%, seguido de un 33,3% en el nivel alto, restando un 16,7% para el nivel medio.

La suma de los niveles medio y alto de despersonalización representa para las mujeres un 86% siendo mayor que el de los hombres cuyo porcentaje es de 50%.

Gráfico N° 20

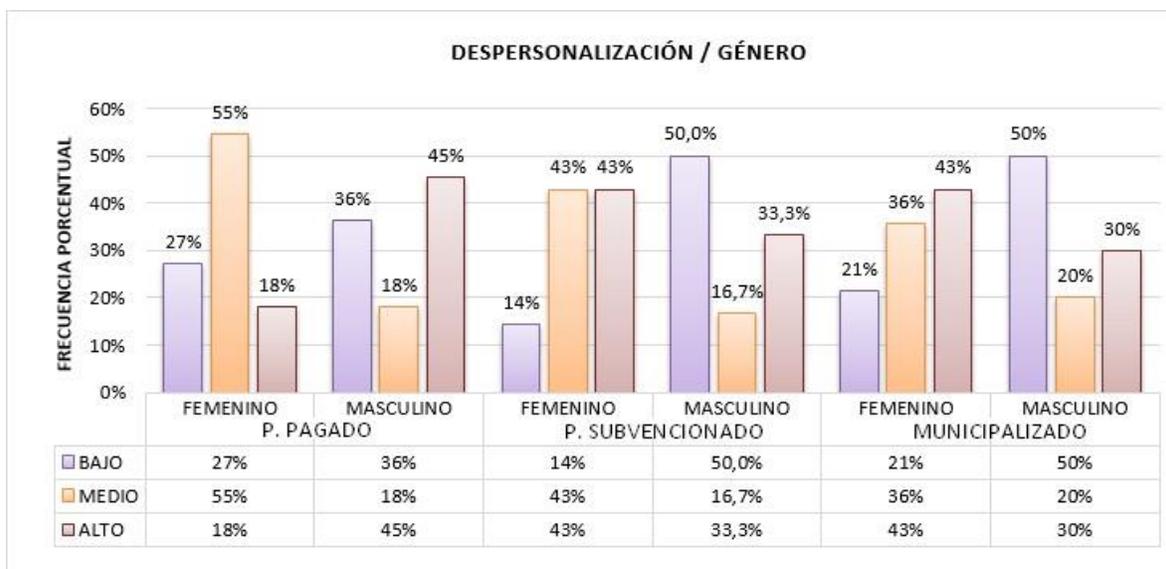


En el gráfico N° 20 se observa que en el Colegio Municipal la relación de Despersonalización y género muestra que los mayores porcentajes se presentan en el nivel medio (36%) y alto (43%) para las mujeres y en el nivel bajo (50%) para los hombres.

Para los niveles medio y alto, en el caso de las mujeres suman un 79%, a diferencia de los hombres en los que suman un 50%, 20% en el nivel medio y un 30% en el nivel alto.

En el nivel bajo de despersonalización los hombres presenta un mayor porcentaje, con un 50% frente a un 21% de las mujeres.

Gráfico N° 21



El gráfico N° 21 que relaciona las variables Despersonalización y Género muestra en el nivel bajo que en las tres dependencias educativas, los hombres presentan un porcentaje más alto que las mujeres, 36% sobre 25% en el colegio particular pagado, 50% sobre 14% en el colegio particular subvencionado y 50% sobre 21% en el colegio municipalizado.

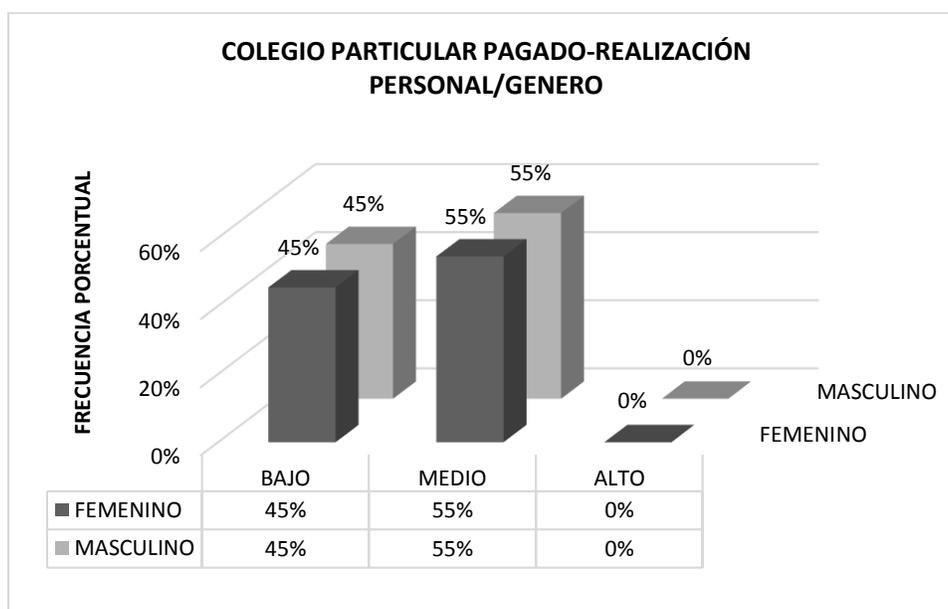
En el nivel medio se observan diferencias significativas en las tres dependencias educativas presentando porcentajes más altos para las mujeres. 55% en colegio particular pagado, 43% en el colegio particular subvencionado, 36% en el colegio municipalizado.

En el nivel alto, en dos de las dependencias educativas se presentan porcentajes mayores en las mujeres respecto a los hombres, Particular Subvencionado, 43% para mujeres y 33,3% para los hombres, en el colegio Municipalizado, 43% para mujeres y 30% para los hombres, a diferencia del Particular Pagado en donde el porcentaje de los hombres supera al de las mujeres, 45% por sobre un 18%.

Estudios presentan que entre las variables sociodemográficas, cabe destacar la influencia del género sobre el síndrome Burnout. La revisión de la literatura ha llevado a concluir que existe una tendencia a obtener diferencias significativas en función del género en los niveles de despersonalización. Normalmente los hombres tienen un nivel más alto de despersonalización.

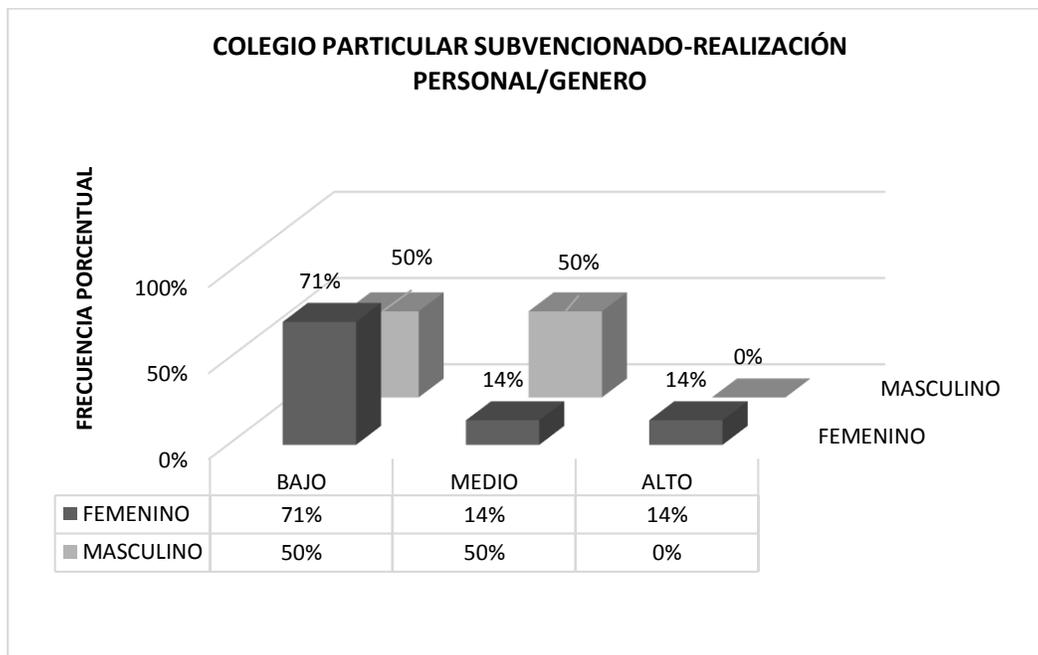
3.3.1.3 Relación entre la variable género y realización personal

Gráfico N° 22



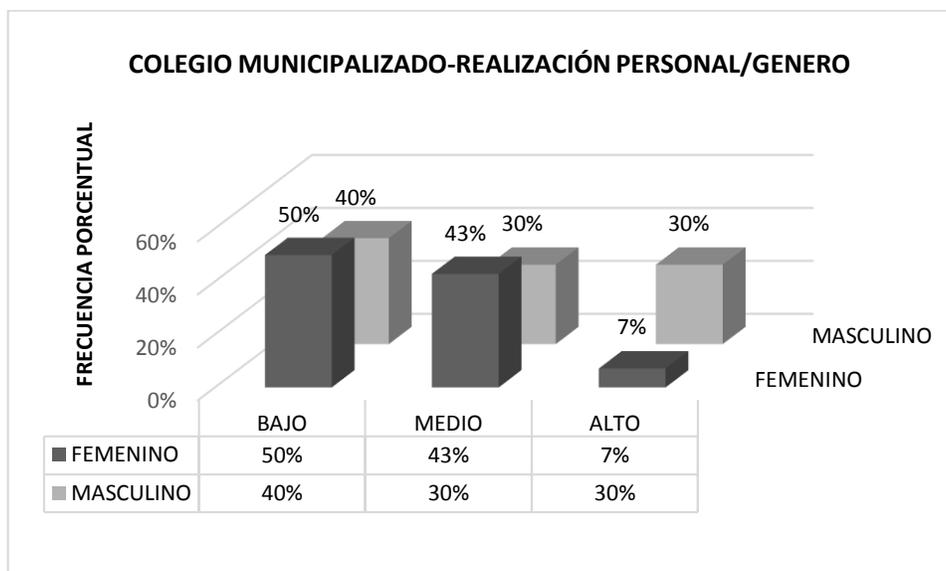
En el gráfico N° 22 se observa que en el Colegio Particular Pagado la relación de Realización Personal y género muestra que los mayores porcentajes se presentan en el nivel medio, con un 55% para ambos géneros, seguido por un 45% en el nivel bajo para hombres y mujeres. Restando un 0% en el nivel alto de ambos casos.

Gráfico N° 23



En el gráfico N° 23 se aprecia que en el Colegio Particular Subvencionado la relación de Realización Personal y género muestra que los mayores porcentajes se presentan en el nivel bajo, siendo las mujeres las que muestran un porcentaje más alto de baja realización personal, alcanzando un 71% en este nivel, seguido por un 14% para los niveles medio y alto. En el nivel alto los hombres alcanzan un 50%. Restando un 50% para el nivel medio. Llama la atención que las respuestas se agrupen principalmente en los niveles bajo y medio; no figuran varones en la muestra con alta realización personal.

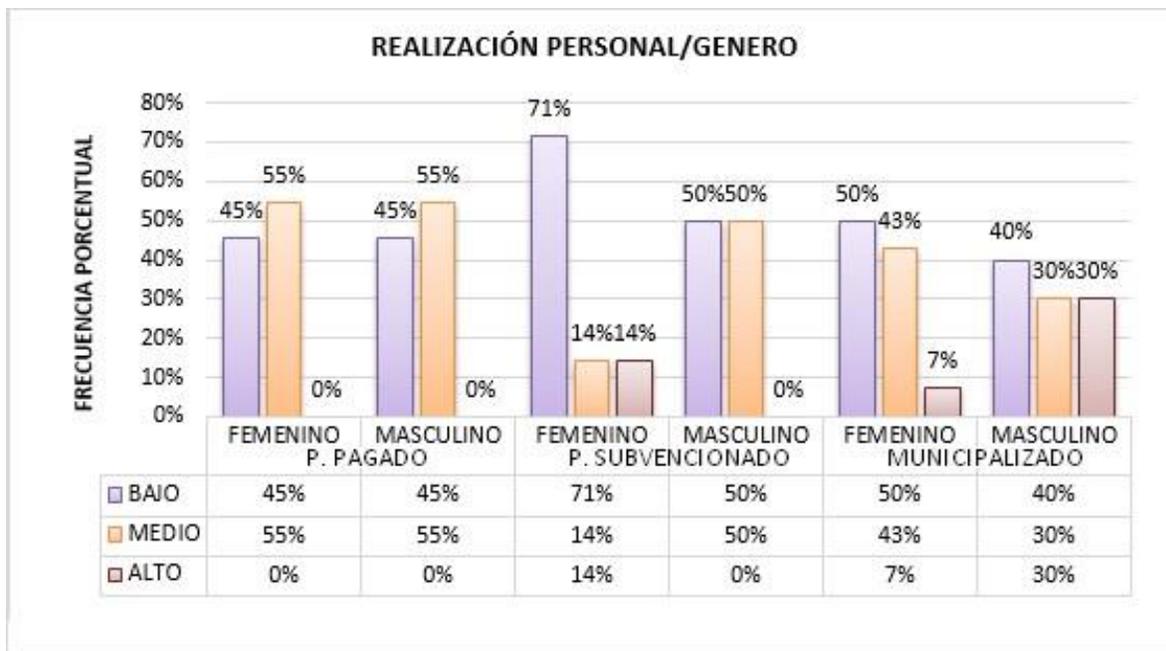
Gráfico N° 24



En el gráfico N° 24 se aprecia que en el Colegio Municipalizado la relación de Realización Personal y género muestra que los mayores porcentajes se presentan en el nivel bajo y medio, siendo las mujeres las que muestran un porcentaje más alto de baja realización personal, alcanzando la suma de ambos niveles un 93%. Con un 50% en el nivel bajo y un 43% para el nivel medio.

En el caso de los hombres se puede observar una distribución con poca diferencia entre los tres niveles. Los niveles medio y alto muestran igual frecuencia porcentual (30%). Dejando un 40% para el nivel bajo de realización personal.

Gráfico N° 25



El gráfico N° 25 presenta la relación entre las variables Realización Personal y Género.

En el nivel bajo se observa que en dos dependencia educativas presentan altos porcentajes en las mujeres, en el colegio Particular Subvencionado con un 71% y en el colegio Municipalizado con un 50%, es decir, con baja realización personal respecto a los hombres que presentan un 50% y 40% respectivamente, a diferencia del Particular Pagado, en donde los varones presentan igual porcentaje que las mujeres, 45%.

En el nivel medio la dependencia Particular Pagado presentan igual porcentaje para hombres y mujeres, con un 55%, es decir con baja realización personal en ambos casos, por otro lado en el Colegio Particular Subvencionado donde los hombres presentan un porcentaje más alto que las mujeres, es decir, con baja realización personal respecto a las

mujeres, hombres con un 50% y mujeres con un 14%. Diferente es el caso del Colegio Municipalizado donde el porcentaje de mujeres con un nivel medio de Realización Personal es más alto que el de los hombres, con un 43% sobre un 30%.

En el nivel alto sólo una de las dependencias educativas, Colegio Municipal, presentan un porcentaje alto en los hombres con realización personal, con un 30%, seguido por una segunda mayoría que se presenta en el colegio Particular Subvencionado para las mujeres con un 14%, a diferencia del Particular Pagado en donde no se arrojan porcentajes en ninguno de los dos géneros.

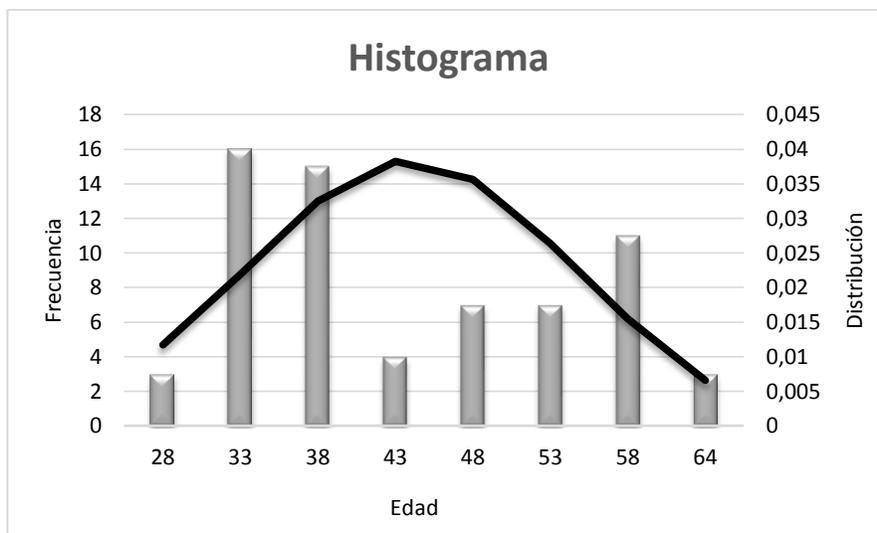
En la Encuesta Bicentenario del año 2006, realizada por la Universidad Católica y Adimark deja en evidencia que la mujer profesional busca la realización personal, necesitando darle sentido a su trabajo, a diferencia de los hombres que se desempeñan en su labor sin involucrarse emocionalmente.

3.3.2 Variables Sociodemográficas: Edad y su relación con cada una de las dimensiones de Burnout.

EDAD MUESTRA TOTAL

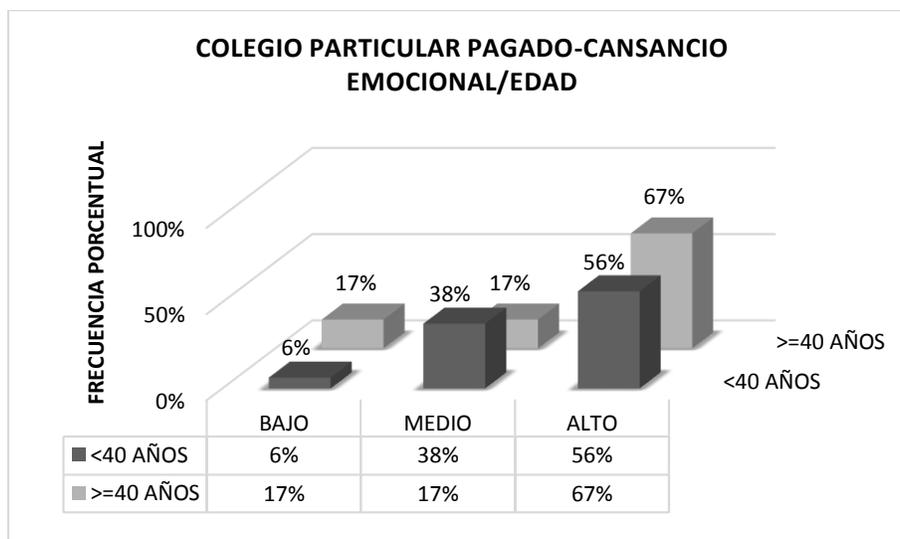
N	Válidos	66
	Perdidos	0
Media		44
Moda		57

La muestra total estuvo compuesta por 66 profesores cuyas edades fluctúan entre los 26 y los 66 años de edad. El promedio de edad de la muestra es de 44 años.



3.3.2.1 Relación entre la variable edad y cansancio emocional.

Gráfico N° 26



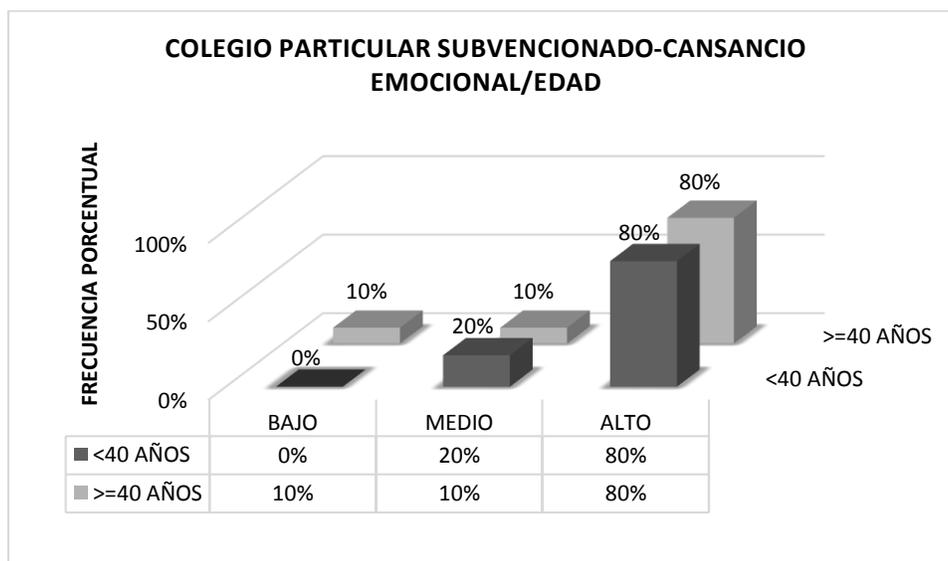
En el gráfico N° 26 se observa que en el Colegio Particular Pagado la relación de Cansancio Emocional y edad muestra que los mayores porcentajes se presentan en el nivel alto, con un 56% para los menores a 40 años y un 67% para los que tienen igual o más de 40 años,

apreciándose una diferencia entre los sujetos menores de 40 años y mayores de 40 años de un 11%.

Para los menores a 40 años la segunda mayoría se presenta en el nivel medio con un 38%, seguido por un 6% en el nivel bajo de cansancio emocional.

Para los profesores que tienen igual o más de 40 años se da un 17% tanto para el nivel medio como para el nivel bajo.

Gráfico N° 27

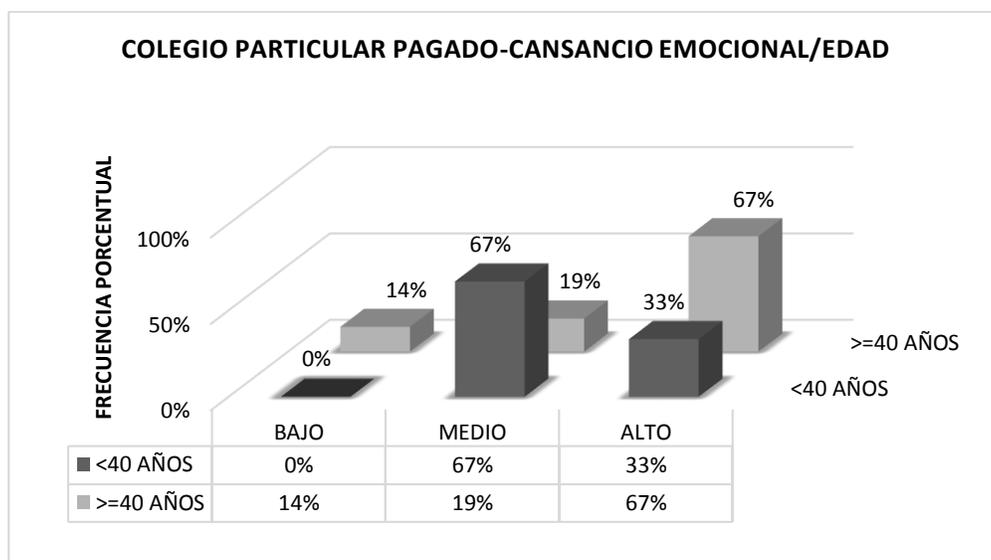


En el gráfico N° 27 se aprecia que en el Colegio Particular Subvencionado la relación de Cansancio Emocional y edad muestra que los mayores porcentajes se presentan en el nivel alto, con un 80% en ambos casos. En el nivel medio el porcentaje es mayor para los

profesores menores de 40 años con un 20%, siendo la suma de ambos niveles el 100% en este caso.

Para los profesores mayores a 40 años el porcentaje restante se divide en igual cantidad para los niveles medio y bajo con un 10% para cada uno.

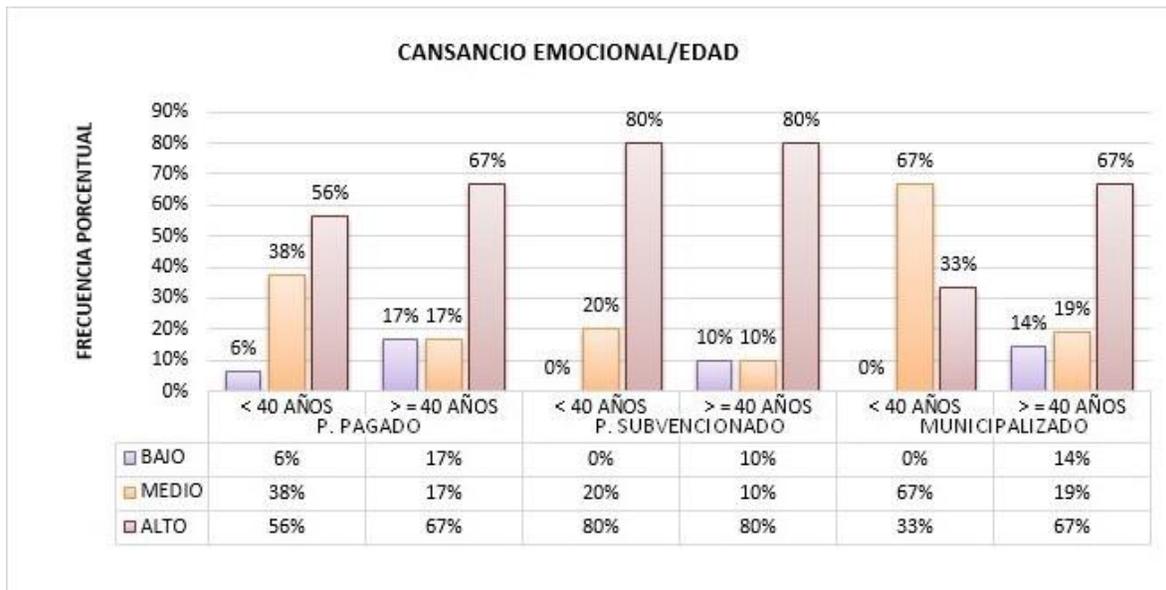
Gráfico N° 28



En el gráfico N° 28 se observa que en el Colegio Municipalizado la relación de Cansancio Emocional y edad muestra que para los menores de 40 años los resultados se distribuyen entre los niveles medio y alto, con un 67% en el nivel medio y el 33% restante en el nivel alto.

Para los individuos mayores a 40 años, el mayor porcentaje de los individuos presentan un nivel alto, con un 67%, seguido de un 19% en el nivel medio, restando un 14% para el nivel bajo de cansancio emocional.

Gráfico N° 29



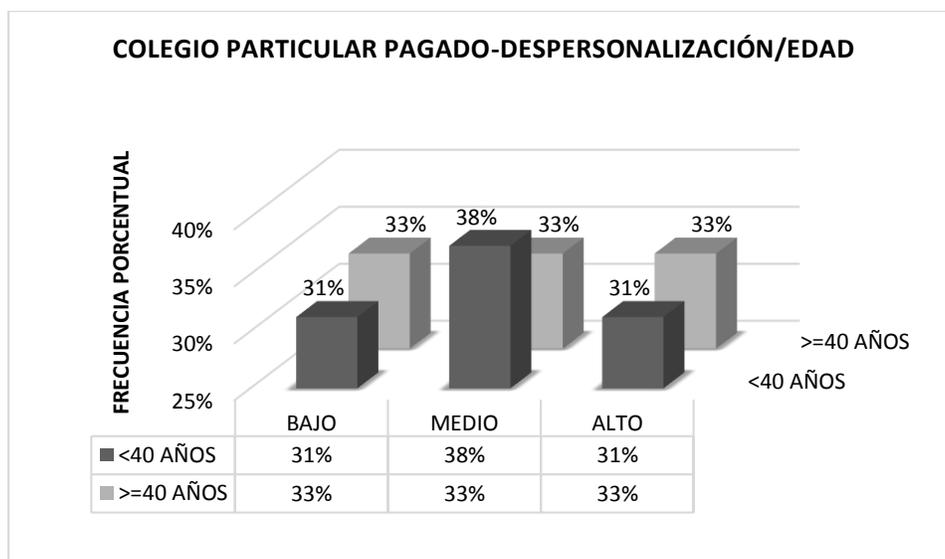
En el gráfico N° 29 se observa la relación Cansancio Emocional y Edad en donde se muestra que existen diferencias porcentuales en el nivel medio, donde los individuos menores de 40 años presentan un mayor porcentaje de cansancio respecto a los mayores o igual a 40 años en las tres dependencias educativas. Para el colegio Particular Pagado se presenta un 38% para los menores de 40 años y un 17% para los mayores de 40 años, para el colegio Particular Subvencionado se presenta un 20% para los menores de 40 años y un 10% para los mayores de 40 años, en el colegio Municipalizado se presenta un 67% para los menores de 40 años y un 19% para los mayores de 40 años.

En el nivel alto se observa en dos dependencias educativas que existen diferencias significativas, en donde el mayor porcentaje se presenta en los individuos igual o mayores a 40 años en el Particular Pagado y en el colegio Municipalizado con un 67% en ambos colegios, el Colegio Particular Subvencionado presenta igual porcentaje de individuos con alto Cansancio Emocional tanto menores a 40 años como en los mayores o igual a 40 años, con un 80% para cada caso.

Los resultados más bajos se presentan en el nivel bajo que varían entre un 17%, presente en el colegio Particular Pagado para los profesores mayores de 40 años y un 0% en los profesores menores de 40 años de los colegios Particular Subvencionado y el colegio Municipalizado.

3.3.2.2 Relación entre la variable edad y despersonalización.

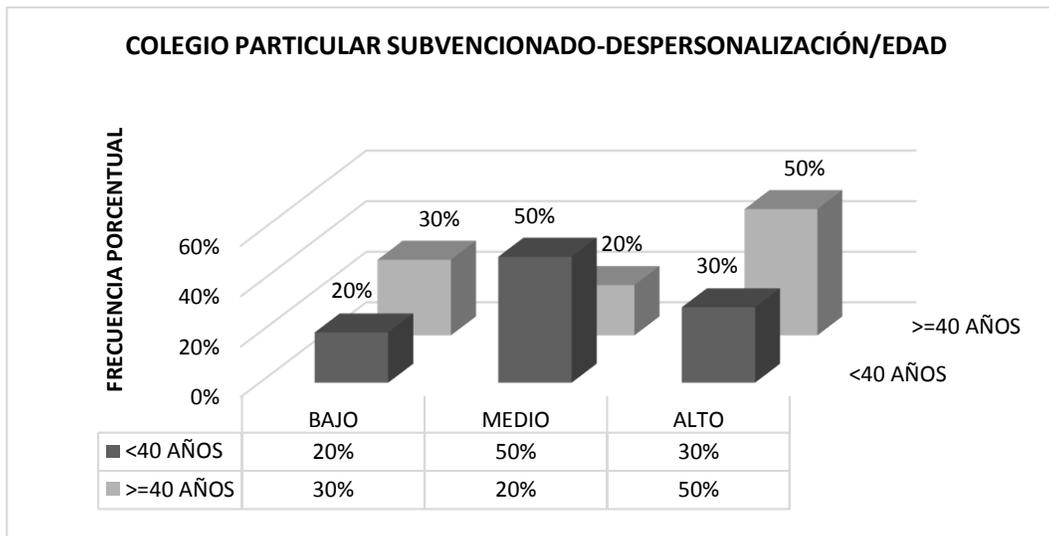
Gráfico N° 30



En el gráfico N° 30 se distingue que en el Colegio Particular Pagado la relación de Despersonalización y edad, muestra que el mayor porcentaje se presenta en el nivel medio para los menores de 40 años los que alcanzan un 38%. Seguido por un 31% tanto para el nivel bajo como para el nivel medio.

Para los profesores mayores o iguales de 40 años los porcentajes se distribuyen en igual proporción para los tres niveles con un 33%.

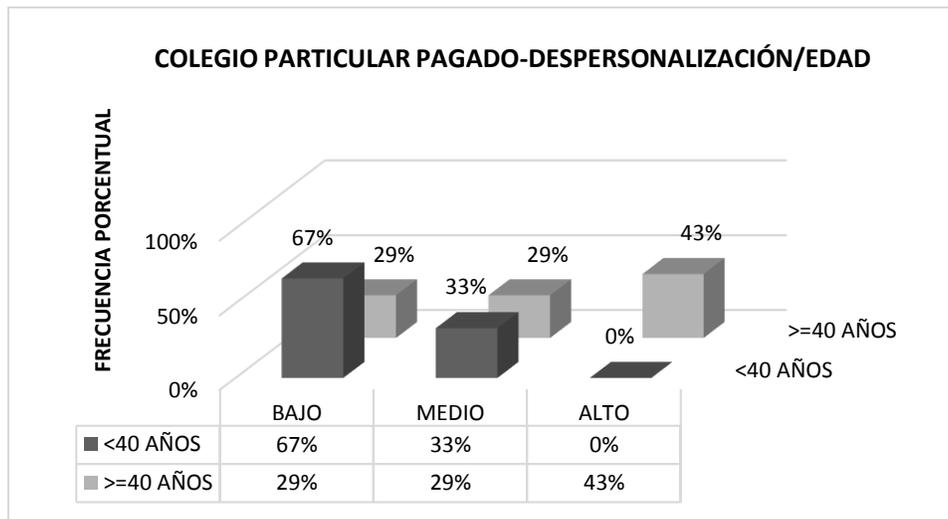
Gráfico N° 31



En el gráfico N° 31 se observa que en el Colegio Particular Subvencionado la relación de Despersonalización y edad, muestra la mayor concentración de los resultados en el nivel medio para los menores de 40 años con un 50%. El nivel que presenta la segunda mayoría en este caso es el nivel alto con un 30%, restando un 20% para el nivel bajo. Sumando las dos primeras mayorías obtenemos un 80%.

Entre los mayores o igual a 40 años la mayor concentración se encuentra en el nivel alto con un 50%, seguido de un 30% en el nivel bajo, restando un 20% para el nivel medio. Al sumar los niveles alto y medio se obtiene un 70%. Esto muestra que la Despersonalización es mayor en los individuos menores de 40 años.

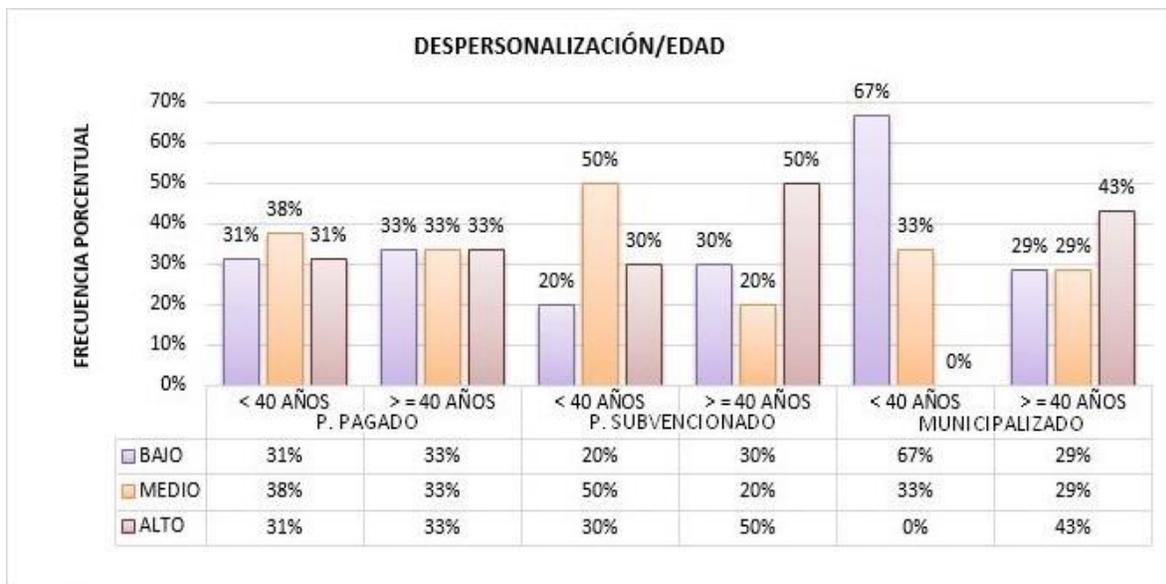
Gráfico N° 32



En el gráfico N° 32 se observa que en el Colegio Municipalizado la relación de Despersonalización y edad, muestra que el total de los individuos menores de 40 años se distribuye entre los niveles bajo y medio, con un mayor porcentaje en el nivel bajo con un 67%, restando un 33% para el nivel medio. Sin registro de individuos con alta despersonalización.

Caso contrario es el de los individuos mayores o iguales a 40 años donde es el nivel alto el que presenta el mayor porcentaje llegando a un 43%, el resto se distribuye en igual proporción entre los niveles medio y bajo con un 29%, evidenciando que los individuos con más de 40 años de edad presentan un nivel de despersonalización mayor que aquellos que tienen menos de 40 años para este tipo de dependencia educacional.

Gráfico N° 33



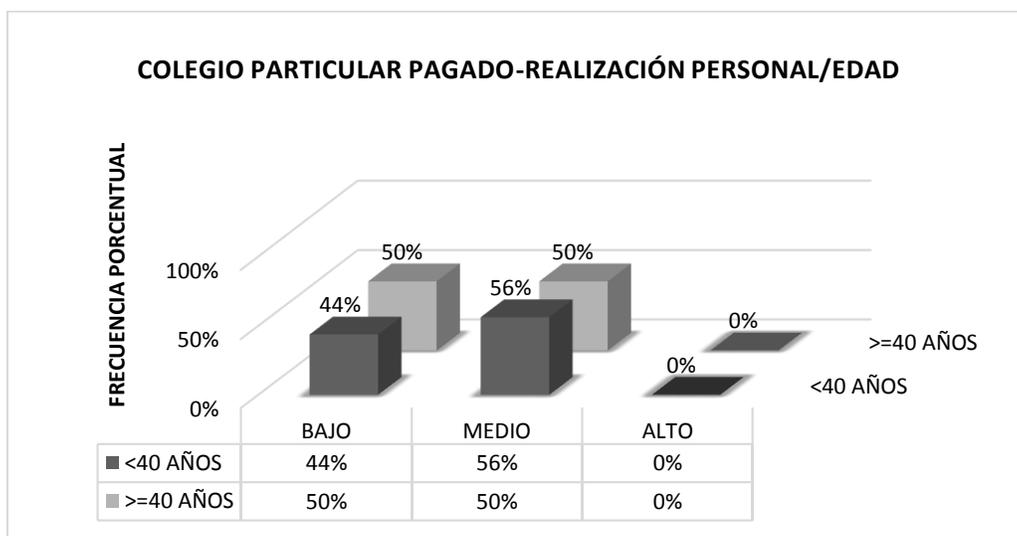
El gráfico N° 33 muestra que en nivel bajo el porcentaje es mayor en aquellos individuos igual o mayores a 40 años en dos dependencias educativas, Particular Pagado (33%) y Particular Subvencionado (30%), respecto al Municipalizado en donde se presenta un mayor porcentaje en los individuos menores a 40 años (67%) . El porcentaje más alto de baja depersonalización se presenta en individuos menores a 40 años en el Colegio Municipalizado.

En el nivel medio en las tres dependencias educativas se observa una diferencia símil, arrojando porcentajes mayores en aquellos individuos menores de 40 años. Para el Particular Pagado con un 38%, en el Particular Subvencionado con un 50% y para el Municipalizado con un 33%.

En el nivel alto las tres dependencias educativas presentan porcentajes más altos en los individuos mayores o igual a 40 años, destacándose el caso del Colegio Municipalizado en el que existe una diferencia de 43% a 0% entre ambas categorías. Para el colegio Particular Pagado resulta un 31% para los menores de 40 años y un 33% para los mayores de 40 años. En el colegio Particular Subvencionado se obtuvo un 30% para los menores de 40 años y un 50% para los mayores de 40 años.

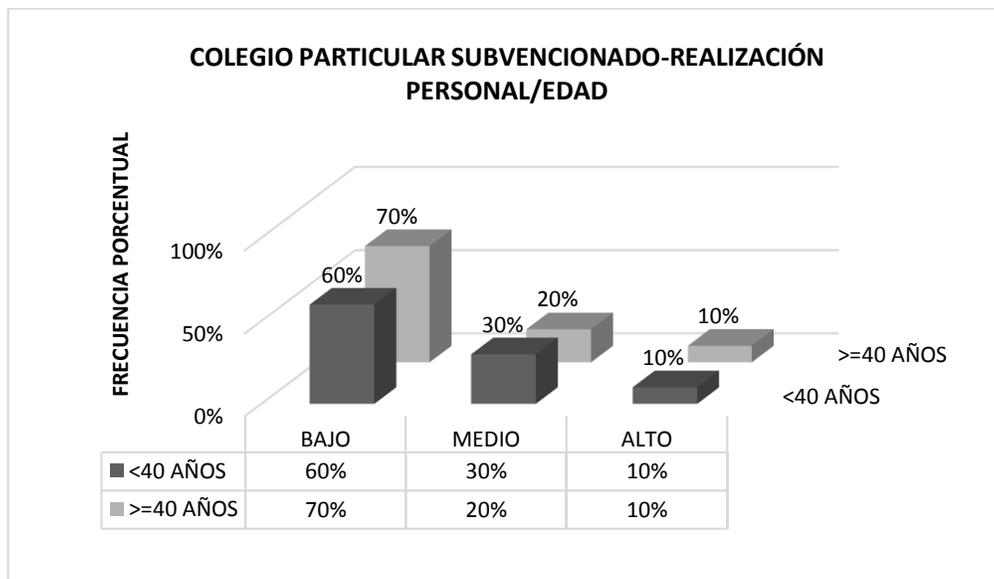
3.3.2.3 Relación entre la variable edad y realización personal.

Gráfico N° 34



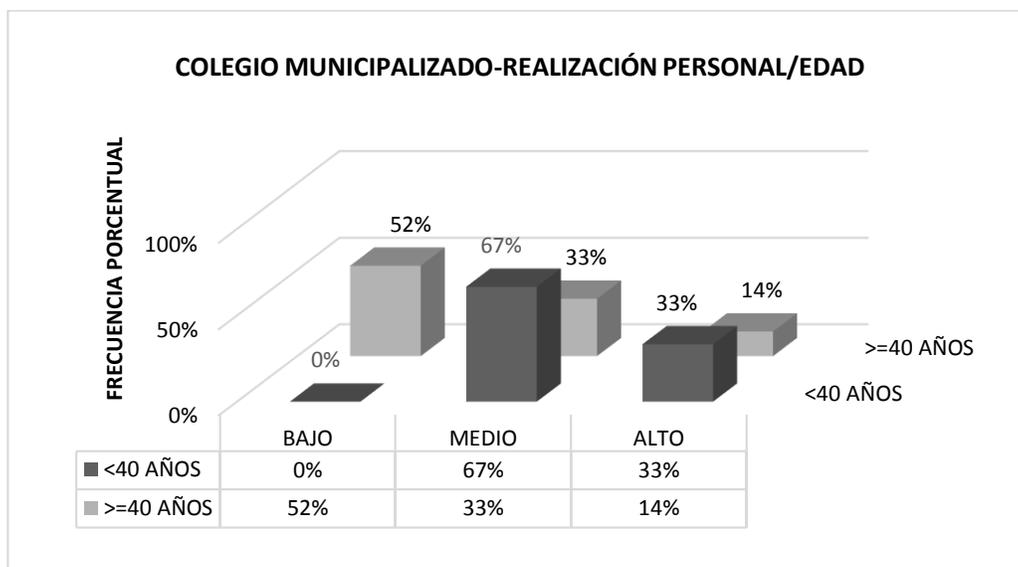
En el gráfico N° 34 se observa que en el Colegio Particular Pagado la relación de Realización Personal y edad muestra que los mayores porcentajes se presentan en el nivel bajo y medio, para los profesores menores de 40 años se observa un 56% en el nivel medio, seguido de un 44% en el nivel bajo, para los profesores mayores de 40 años los resultados se dividen en igual cantidad entre los niveles bajo y medio. En ambos rangos de edad no se registran resultados con un nivel alto de Realización Personal.

Gráfico N° 35



En el gráfico N° 35 se observa que en el Colegio Particular Subvencionado la relación de Realización Personal y edad muestra que los mayores porcentajes se presentan en el nivel bajo, siendo los profesores mayores de 40 años los que registran un porcentaje más alto en este nivel con un 70%, los profesores menores a 40 años presentan un 60% en este mismo nivel. En ambos casos la segunda mayoría se presenta en el nivel medio, con un 30% para los menores de 40 años y un 20% para los mayores de 40 años, restando un 10% para el nivel alto en ambos rangos de edad. La suma de los porcentajes en los niveles medio y bajo suman para los profesores menores de 40 años un 90% al igual que para los mayores o igual a 40 años.

Gráfico N° 36

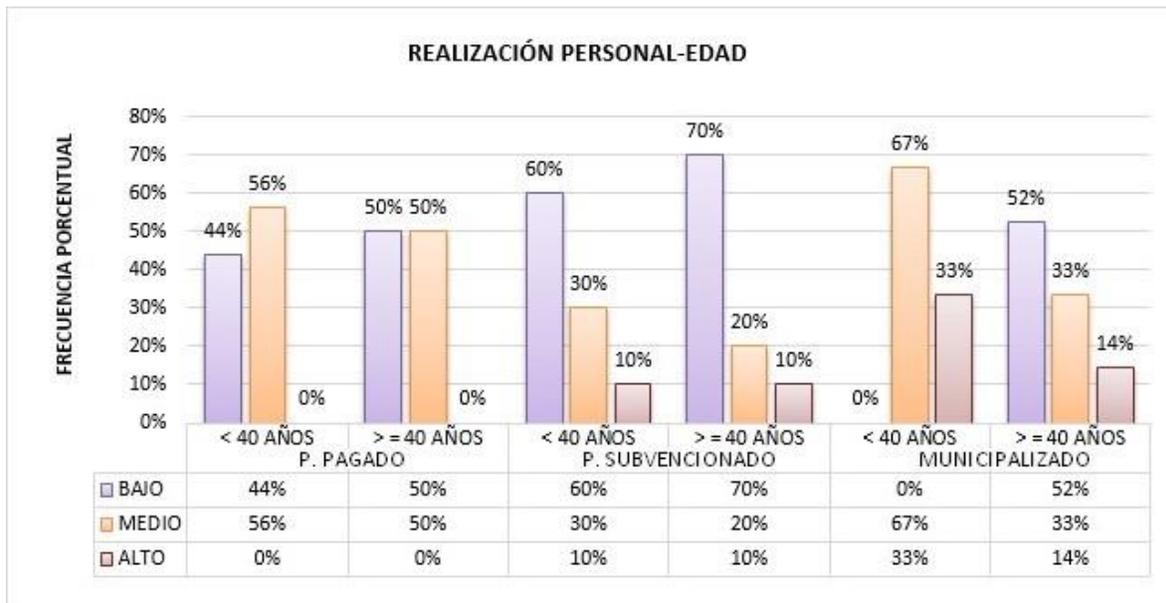


En el gráfico N° 36 se observa que en el Colegio Municipalizado la relación de Realización Personal y edad muestra que los mayores porcentajes se presentan en el nivel medio y alto, para los profesores menores de 40 años los que concentran un 67% en el nivel medio, el resto, un 33%, obtiene un nivel alto de Realización Personal. Distinto es en el caso de los profesores mayores o iguales a 40 años en los que los mayores porcentajes se presentan entre los niveles bajo y medio, con un 52% en el nivel bajo, un 33% en el nivel medio y un 14% en el nivel alto.

La suma de los porcentajes en los niveles medio y alto para los profesores menores de 40 años suman un 100%. Distinto es para los mayores o igual a 40 años que suman 47% en estos mismos niveles.

Cabe destacar que los resultados de una baja Realización Personal sólo son observables para los profesores con igual o más de 40 años de edad, con un significativo 52%.

Gráfico N° 37



En el gráfico N° 37 se observa la relación Realización Personal y la edad, en donde se muestra que en el nivel bajo se encuentran los individuos mayores o igual a 40 años con un mayor porcentaje respecto a los menores de 40 años en las tres dependencias educativas. Colegio Particular Pagado un 50%, colegio Particular Subvencionado un 70% y colegio Municipalizado un 52%, para los mayores de 40 años.

En el nivel medio, los individuos menores a 40 años presentan un porcentaje mayor de Realización Personal respecto a los mayores o igual a 40 años en las tres dependencias. Para el colegio Particular Pagado un 56% en los menores de 40 años frente a un 50% de los mayores de 40 años, en el colegio Particular Subvencionado un 30% de los menores de 40 años frente a un 20% de los mayores de 40 años y en el colegio Municipalizado un 67% para los menores de 40 años contra un 33% de los mayores de 40 años.

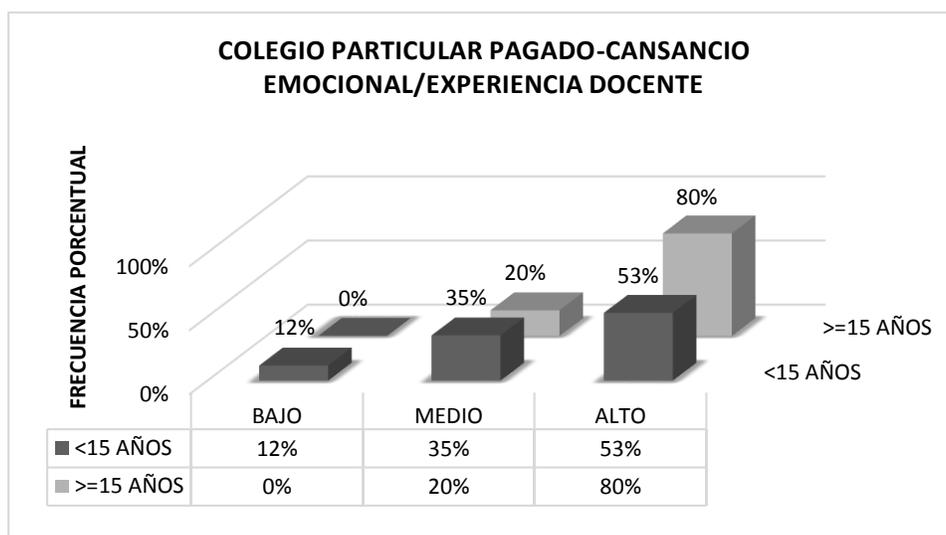
En el nivel alto se registran porcentajes menores a los de los demás niveles, destacándose un 0% para el colegio Particular Pagado para ambos rangos de edad, un 10% para el

colegio Particular Subvencionado tanto para los menores como para los mayores de 40 años. En el colegio Municipalizado se presentan los porcentajes más altos de Alta Realización Personal con un 33% para los menores de 40 años seguido de un 14% para los mayores de 40 años.

3.3.3 Variables laborales: Experiencia docente y su relación con cada una de las dimensiones de Burnout.

3.3.3.1 Relación entre la variable experiencia docente y cansancio emocional.

Gráfico N° 38

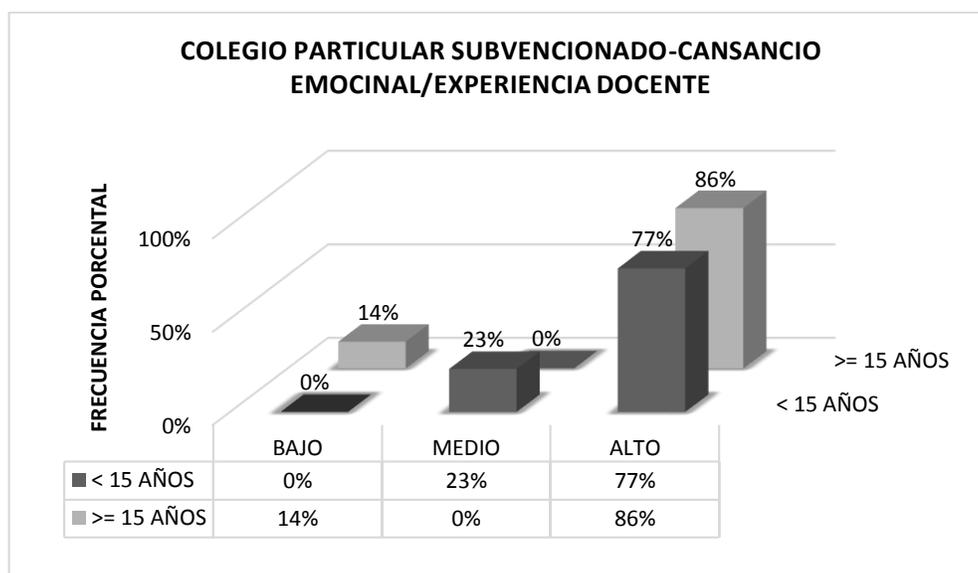


En el gráfico N° 38 se observa que en el Colegio Particular Pagado la relación de Cansancio Emocional y experiencia docente muestra que los mayores porcentajes se observan en los niveles medio con un 20% y alto con un 80% para los profesores que tienen más de 15 años de experiencia docente.

Para los profesores con menos de 15 años de experiencia presentan un 35% para el nivel medio y un 53% para el nivel alto, restando un 12% para el nivel bajo de Cansancio Emocional.

Se presenta mayor Cansancio Emocional en los profesores con experiencia docente igual o superior a 15 años.

Gráfico N° 39

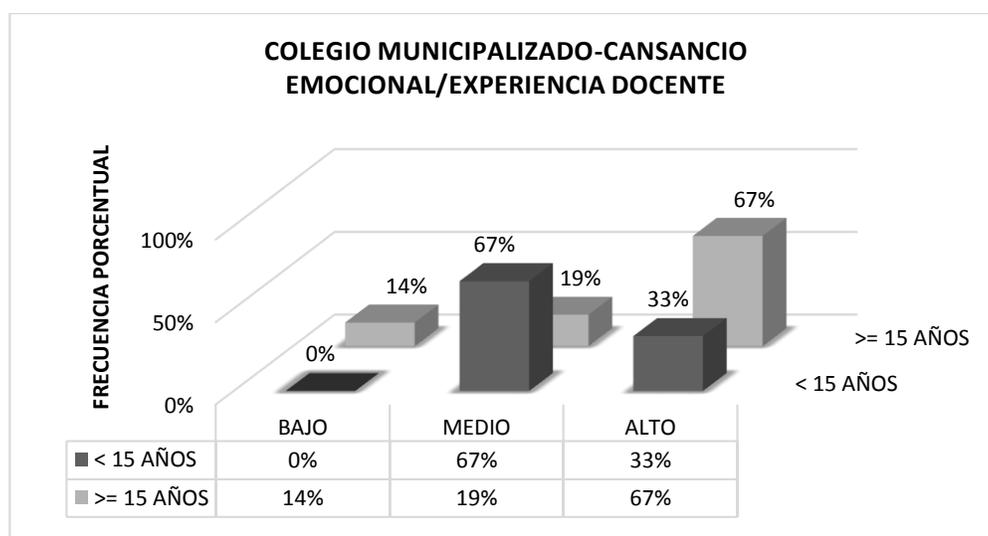


En el gráfico N° 39 se observa que en el Colegio Particular Subvencionado la relación de Cansancio Emocional y experiencia docente muestra que el mayor porcentaje se presenta en el nivel alto de los profesores con menos de 15 años de experiencia docente, alcanzando un 77%. Al sumar a este grupo de profesores aquellos que se encuentran en el nivel medio (23%) el porcentaje llega a 100%.

Para los profesores con experiencia igual o superior a 15 años los porcentajes se distribuyen entre los niveles alto y bajo, con un 86% para el nivel alto y un 14% restante en el nivel bajo.

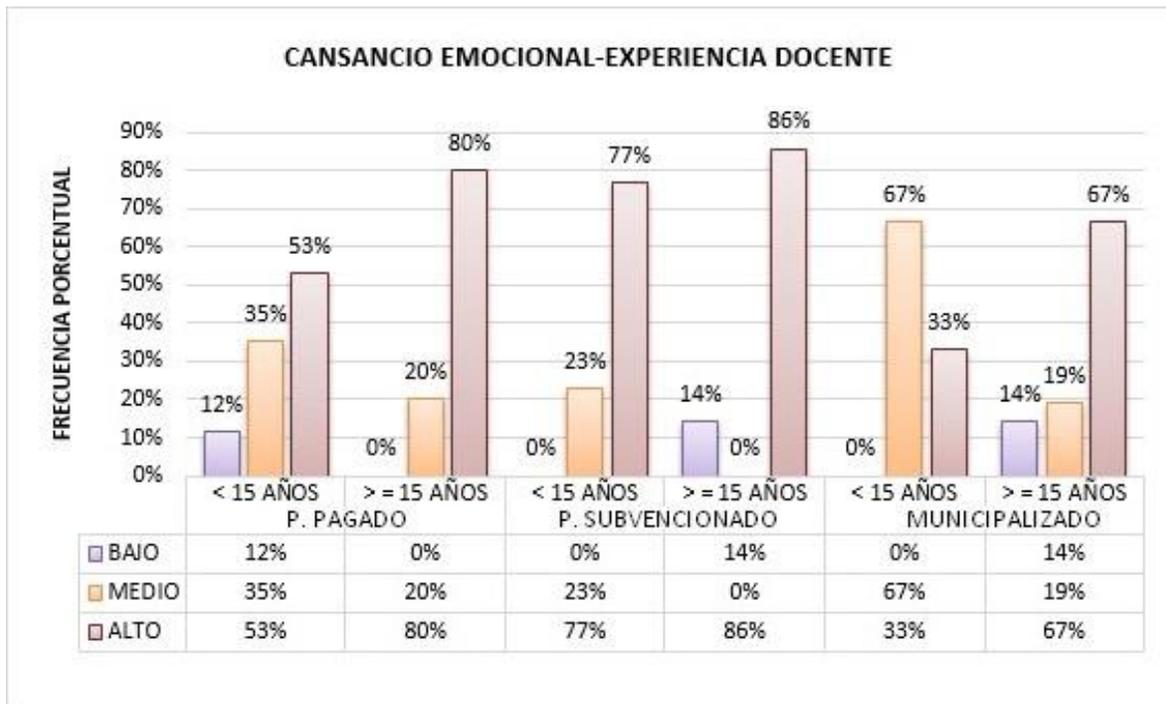
Sumando los niveles alto y medio en ambos rangos de experiencia, se observa que existe un mayor cansancio en los profesores con menos de 15 años de experiencia, con un 100% como resultado de esta suma. Diferente es el resultado para los profesores con más de 15 años de experiencia, los que suman un 86% entre los niveles alto y medio.

Gráfico N° 40



En el gráfico N° 40 se observa que en el Colegio Municipalizado la relación de Cansancio Emocional y experiencia docente muestra que el mayor porcentaje se presenta en el nivel medio de los profesores con menos de 15 años de experiencia docente, alcanzando un 67% y un 33% restante en el nivel alto. Los profesores con experiencia igual o superior a 15 años presentan un mayor porcentaje en el nivel alto con un 67%, seguido por un 19% en el nivel medio y un 14% en el nivel bajo. Mostrando un mayor cansancio en los profesores con menos de 15 años de experiencia, resultando un 100% entre los niveles medio y alto.

Gráfico N° 41



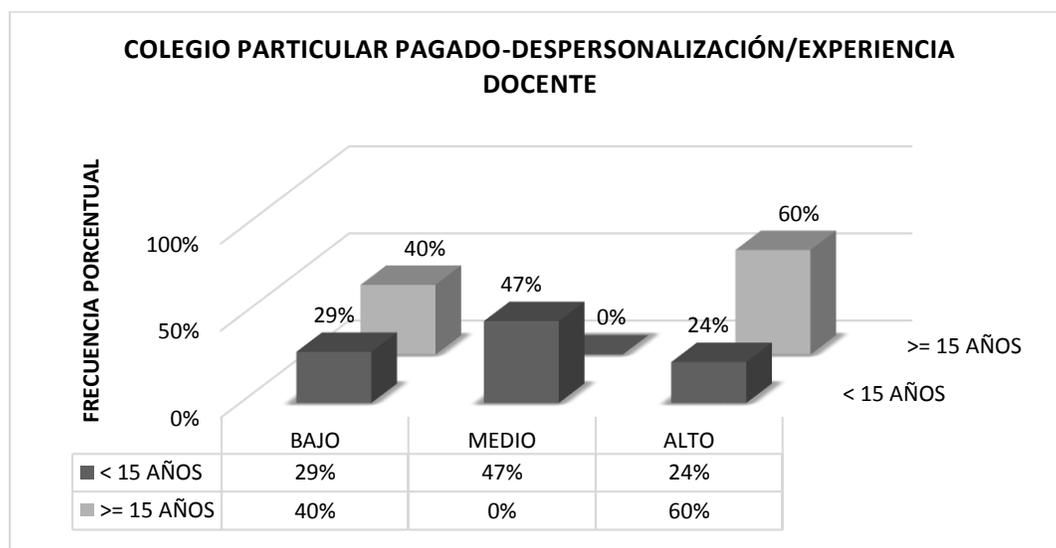
En el gráfico N° 41 se observa la relación Cansancio Emocional y Experiencia Docente en donde se muestra que hay un porcentaje mayor en el nivel alto de cansancio, en donde los individuos de las tres dependencias educativas presentan un mayor porcentaje en aquellos que tienen experiencia docente mayor o igual a 15 años, 80% en el colegio Particular Pagado, un 86% para el colegio Particular Subvencionado y un 67% para el colegio Municipalizado.

En el nivel medio, los individuos de dos dependencias educativas presentan un mayor porcentaje de Cansancio Emocional en aquellos que tienen menos de 15 de años de experiencia, un 35% para el colegio Particular Pagado y un 67% para el colegio Municipalizado, respecto de los profesores con experiencia mayor o igual a 15 años.

En el nivel bajo se presentan resultados de 14% para los profesores con experiencia igual o superior a 15 años en los colegios Particular Subvencionado y el colegio Municipalizado, contra un 0% para los profesores con menos de 15 años de experiencia. Diferente es el caso del colegio Particular Pagado donde se presenta un 12 % para los profesores con menos de 15 años de experiencia frente a un 0% de los profesores con experiencia igual o superior a 15 años.

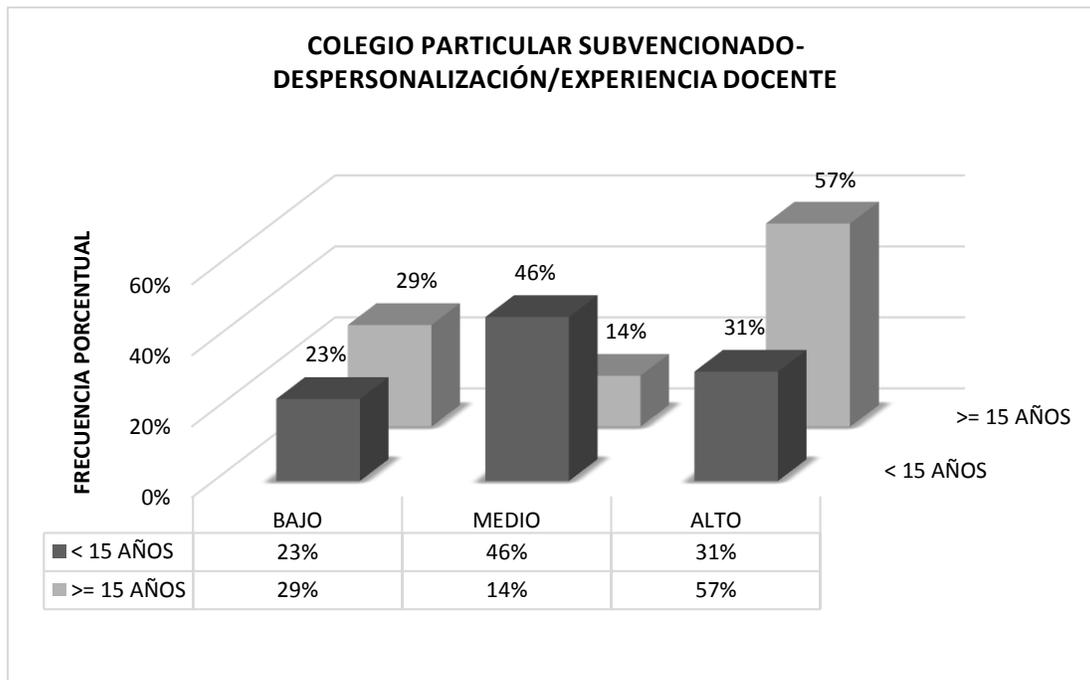
3.3.3.2 Relación entre la variable experiencia docente y despersonalización

Gráfico N° 42



En el gráfico N° 42 se observa que en el Colegio Particular Pagado la relación de Despersonalización y experiencia docente muestra que para los profesores con menos de 15 años de experiencia el porcentaje mayor se presenta entre los niveles bajo con un 29% y medio con un 47%, restando un 24% para el nivel bajo. También es relevante destacar que entre los profesores con experiencia mayor o igual a 15 años la mayor concentración de resultados es observable en el nivel alto con un 60%, el 40% restante presenta un nivel bajo de Despersonalización.

Gráfico N° 43

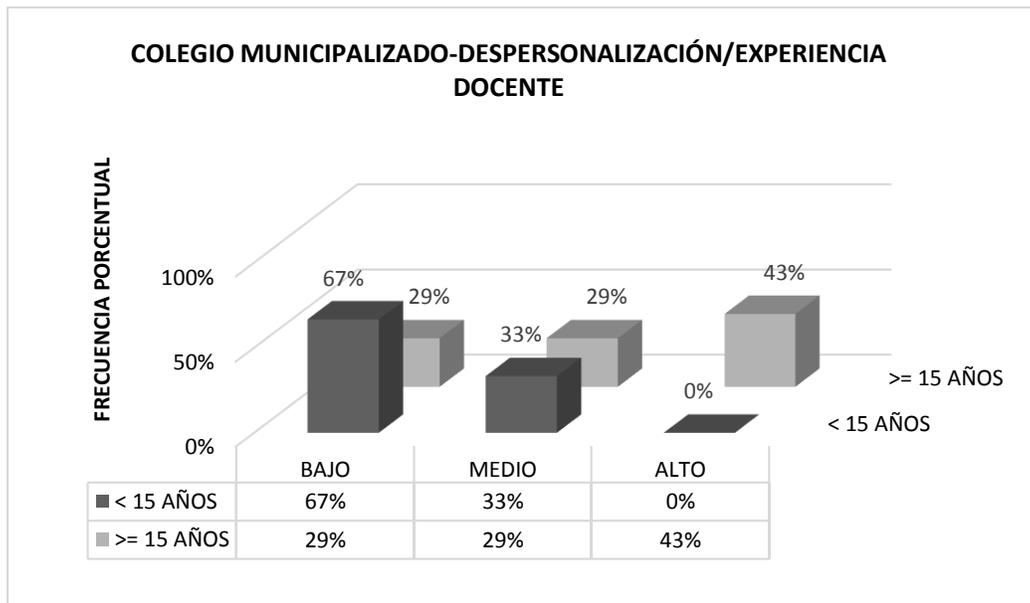


En el gráfico N° 43 se observa que en el Colegio Particular Subvencionado la relación de Despersonalización y experiencia docente muestra que para los profesores con menos de 15 años de experiencia docente el porcentaje mayor se presenta en el nivel medio, alcanzando un 46%, seguido de un 31% en el nivel alto y un 23% en el nivel bajo, sumando entre los niveles medio y alto un 77%.

Diferente es el resultado para los profesores con experiencia mayor o igual a 15 años donde el mayor porcentaje se presenta en el nivel alto con un 57%, seguido de un 29% en el nivel bajo y un 14% en el nivel medio, sumando entre los niveles medio y alto un 71%.

De la suma de los niveles medio y alto se concluye un nivel de Despersonalización mayor en los profesores con menos de 15 años de experiencia.

Gráfico N° 44

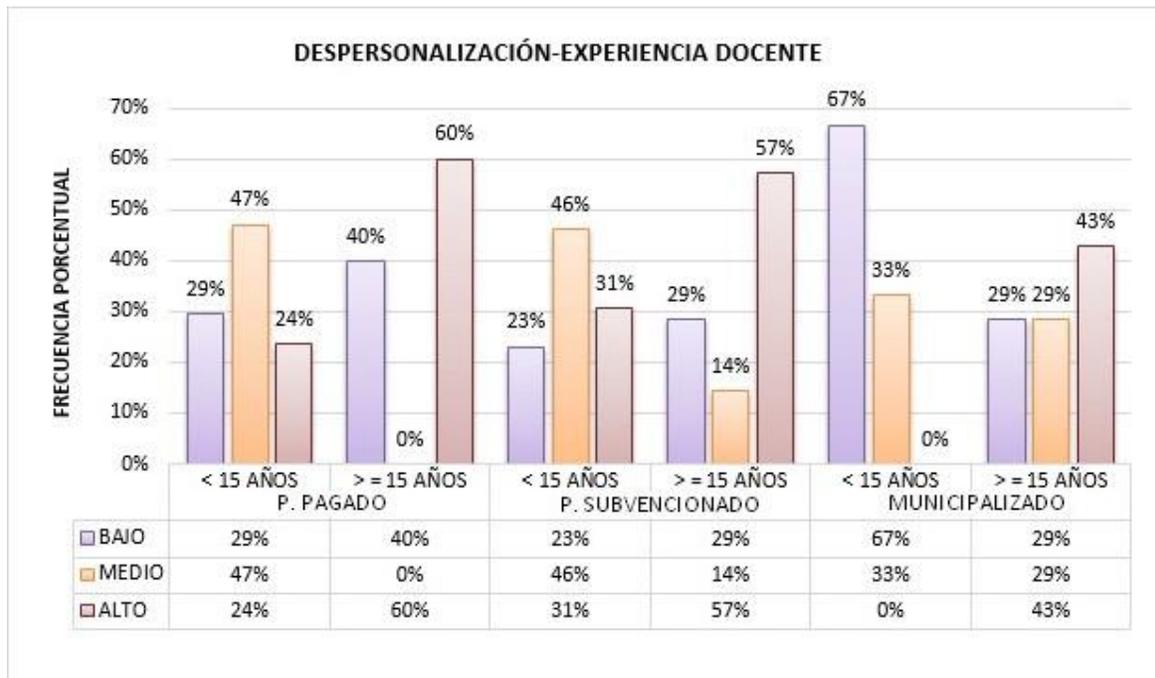


En el gráfico N° 44 se aprecia que en el Colegio Municipalizado la relación de Despersonalización y experiencia docente muestra que el porcentaje mayor se presenta en el nivel bajo de los profesores con menos de 15 años de experiencia docente, alcanzando un 67%, seguido de un 33% en el nivel medio. Al sumar estos dos niveles se obtiene el 100% de la muestra de los profesores con menos de 15 años de experiencia.

Entre los profesores con experiencia mayor o igual a 15 años se observa un mayor porcentaje para el nivel alto alcanzando un 43%, seguido por un 29% tanto para el nivel medio como para el nivel bajo. Sumando los niveles bajo y medio se obtiene un 58%.

El mayor porcentaje de alta despersonalización se observa en los profesores con experiencia mayor a 15 años.

Gráfico N° 45



En el gráfico N° 45 se observa la relación Despersonalización y Experiencia Docente, donde se muestra que en el nivel alto es en donde las tres dependencias educativas coinciden, arrojando diferencias significativas en la relación Despersonalización y Experiencia Docente, con porcentajes mayores en aquellos individuos que tienen una experiencia docente mayor o igual a 15 años. Para el caso del colegio Particular Pagado con un 60%, en el Particular Subvencionado un 57% y la para el colegio Municipalizado un 43%.

El mayor porcentaje de baja Despersonalización se presenta en los individuos con menos de 15 años de experiencia docente en el Colegio Municipalizado, con un 67%.

En el nivel medio, en las tres dependencias educativas los individuos con menos de 15 años de experiencia docente presentan un mayor porcentaje, con un 47% en el colegio Particular

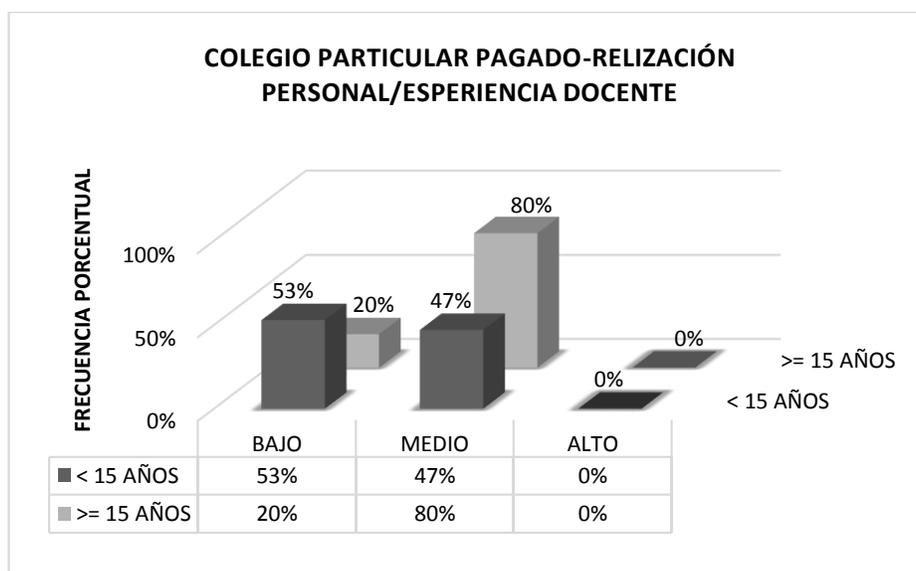
Pagado, un 46% en el colegio Particular Subvencionado y un 33% para el colegio Municipalizado.

En estudios de análisis de los grados de Burnout y afrontamiento del estrés docente en profesores universitarios, Eloisa Guerrero B. (2003), los docentes universitarios que sufren mayor grado de Cansancio Emocional presentan sentimientos de Despersonalización más frecuentemente y de modo significativo.

Los docentes que presentan los grados más altos de Cansancio Emocional y Despersonalización se sienten con más competencia personal y profesional que aquellos que se sienten menos cansados o despersonalizados con una frecuencia media baja, presentando estos grupos diferencias significativas.

3.3.3.3 Relación entre la variable experiencia docente y realización personal

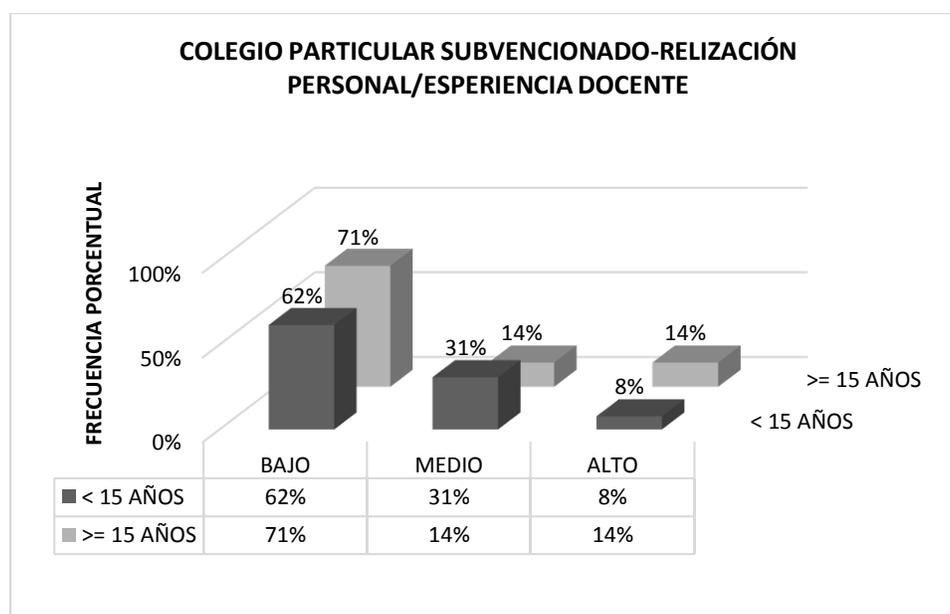
Gráfico N° 46



En el gráfico N° 46 se observa que en el Colegio Particular Pagado la relación de Realización Personal y experiencia docente muestra que el porcentaje mayor se presenta en el nivel medio, entre los profesores con experiencia docente igual o mayor a 15 años, este grupo alcanza un 80% en ese nivel, el resto, un 20%, presentan un nivel bajo de realización.

Los profesores con menos de 15 años de experiencia docente se concentran entre el nivel bajo y medio, con un 53% y 47% respectivamente. En ambos rangos de experiencia no se registran individuos con alta Realización Personal.

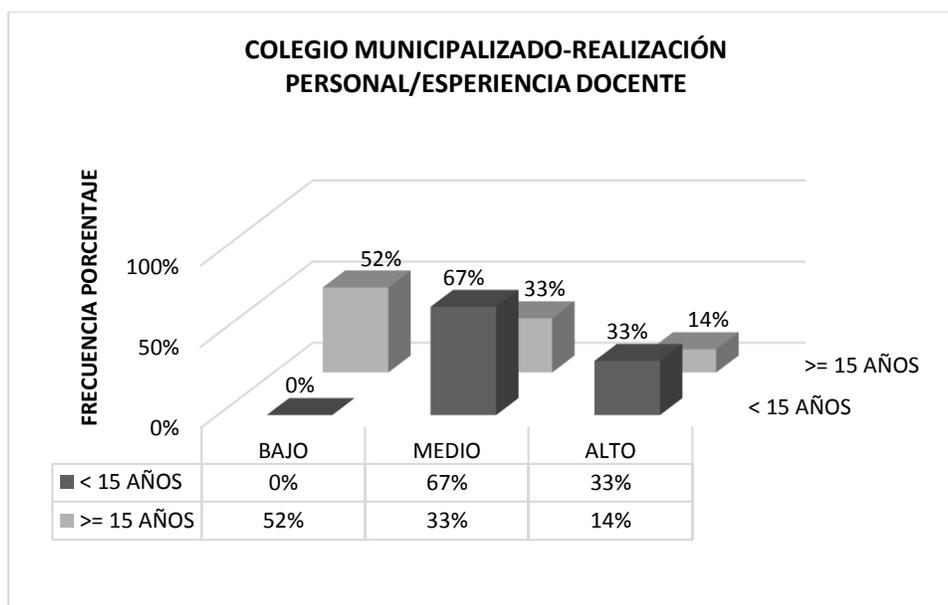
Gráfico N° 47



En el gráfico N° 47 se aprecia que en el Colegio Particular Subvencionado la relación de Realización Personal y experiencia docente muestra que el porcentaje mayor se presenta en el nivel bajo, esta realidad se puede observar en los dos grupos de profesores, los que tienen menos de 15 años de experiencia laboral presentan un 62% y los de más de 15 años de experiencia laboral un 71%.

Para los profesores con menos de 15 años de experiencia la segunda mayoría se presenta en el nivel medio con un 31%, seguido de un 8% en el nivel bajo de Realización. Para los profesores con experiencia igual o superior a 15 años el porcentaje restante se divide en igual cantidad, tanto para el nivel medio como para el nivel alto con un 14%.

Gráfico N° 48



En el gráfico N° 48 se observa que en el Colegio Municipalizado la relación de Realización Personal y experiencia docente muestra que el porcentaje mayor se presenta en el nivel medio para los profesores con menos de 15 años de experiencia docente los que alcanza el mayor porcentaje, 67%. El mayor porcentaje de los profesores con experiencia docente igual o mayor a 15 años se concentra en el nivel bajo y tiene un 52%. En ambos casos la segunda mayoría es de un 33%, en el nivel alto para los profesores con experiencia menor a 15 años y en el nivel medio para los con experiencia igual o mayor a 15 años, en este último el resto de los profesores, correspondiente a un 14%, presenta un nivel alto de Realización Personal.

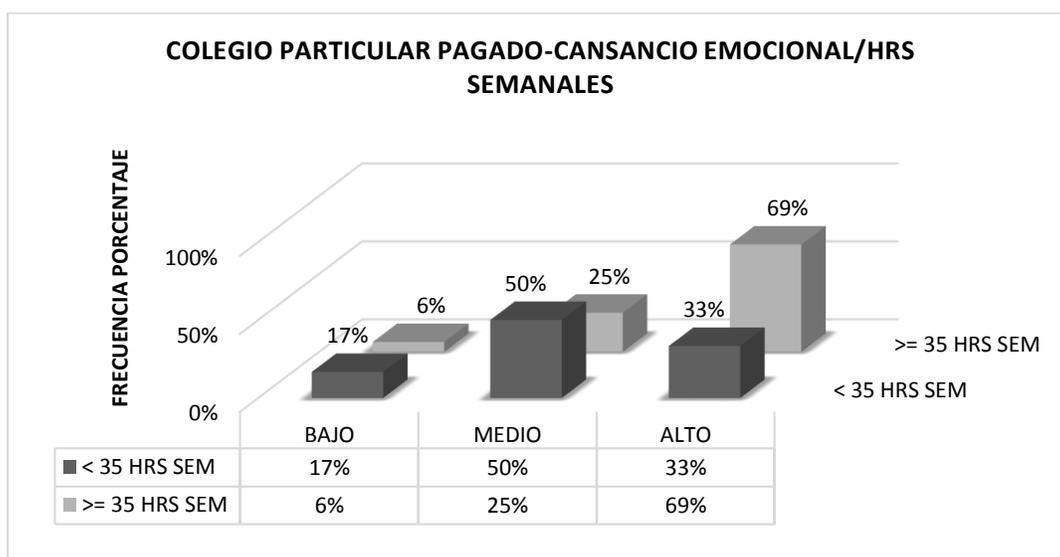
El estudio de Eloisa Guerrero (2003) sobre los grados de Burnout y Afrontamiento del estrés docente en profesores universitarios, confirman que grados de Cansancio Emocional y Despersonalización son inversamente proporcionales a grados en Realización Personal.

En el estudio descriptivo de los autores Hermes Vitoria M. y Maritza Paredes S. (2002), en sus conclusiones indican que la Realización Personal se relaciona con el grado de Burnout de manera que al aumentar la posición o ascender, aumenta y se consolida la Autoestima profesional, o por el contrario se produce una disminución de sus niveles.

3.3.4 Variables laborales: Número de horas de clases semanal y su relación con cada una de las dimensiones de Burnout.

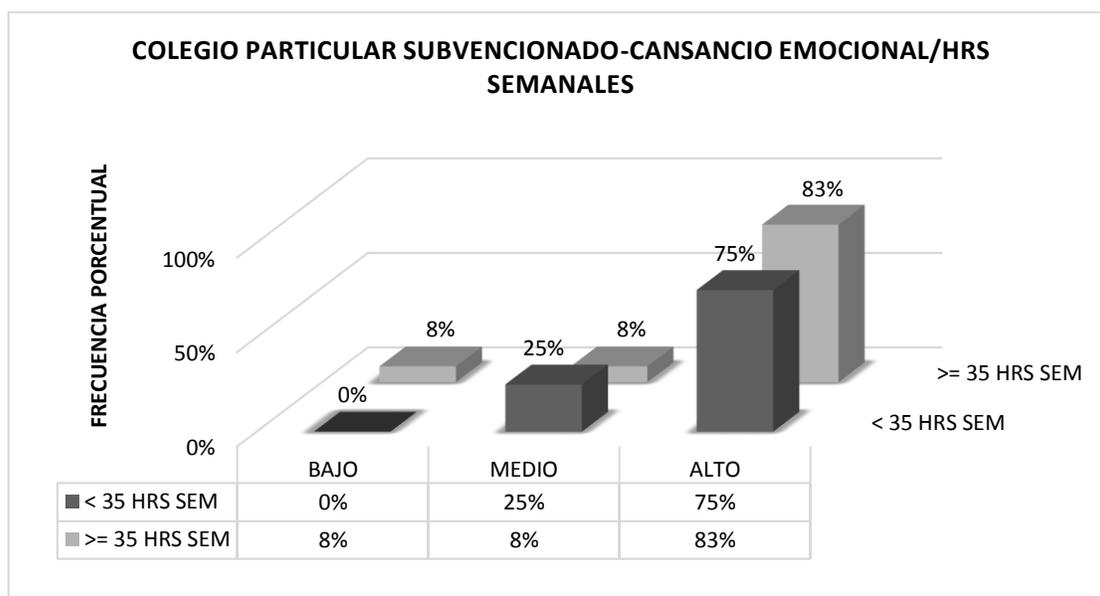
3.3.4.1 Relación entre variable número de horas de clases semanales y cansancio emocional.

Gráfico N° 50



En el gráfico N° 50 se observa que en el Colegio Particular Pagado la relación de Cansancio Emocional y número de horas de clases semanales muestra que el porcentaje mayor se presenta en el nivel alto con un 33% y el nivel medio con un 50%, entre los profesores que tienen menos de 35 horas de clases semanales la suma de ambos niveles llega a 83%, restando un 17% para el nivel bajo. Igualmente los profesores que tienen más de 35 horas de clases semanales se concentran entre los niveles medio y alto alcanzando un 94%, presentando un mayor porcentaje en el nivel alto con un 69%, seguido de una segunda mayoría en el nivel medio con un 25% dejando un 6% restante para el nivel bajo.

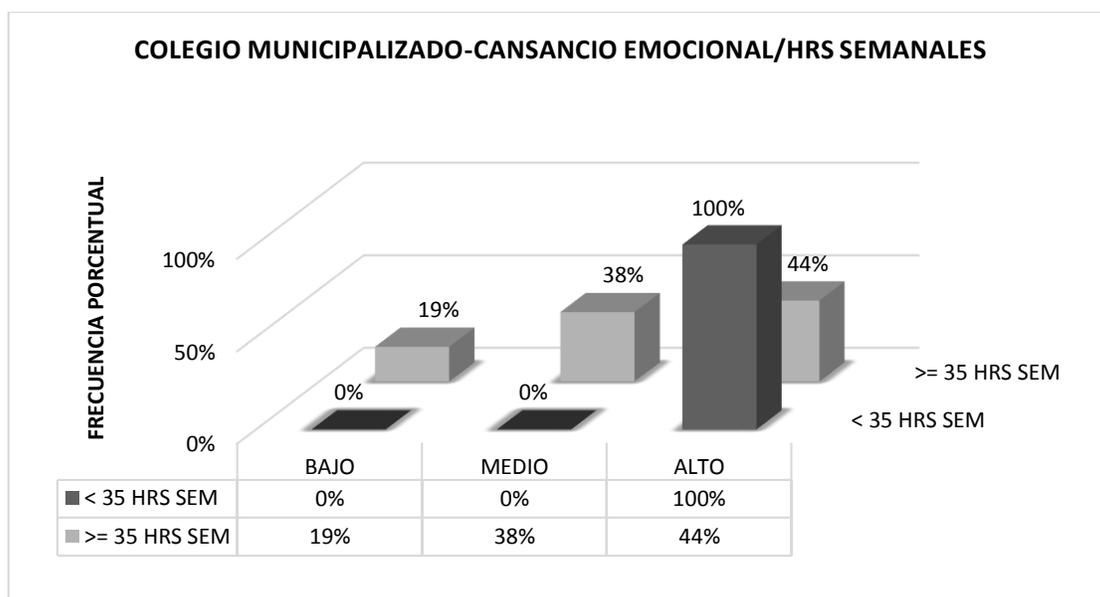
Gráfico N° 51



En el gráfico N° 51 se observa que en el Colegio Particular Subvencionado la relación de Cansancio Emocional y número de horas de clases semanales muestra que el porcentaje mayor se presenta en el nivel medio y alto entre los profesores que tienen menos de 35 horas de clases semanales, la suma de ambos niveles llega a 100% siendo el mayor porcentaje los que se concentra en el nivel alto con un 75%, y un 25% restante para el nivel medio. En cambio, los profesores que tienen más de 35 horas de clases semanales se

distribuyen mayormente en el nivel alto con un 83% y en igual proporción para los niveles bajo y medio con un 8% en cada uno.

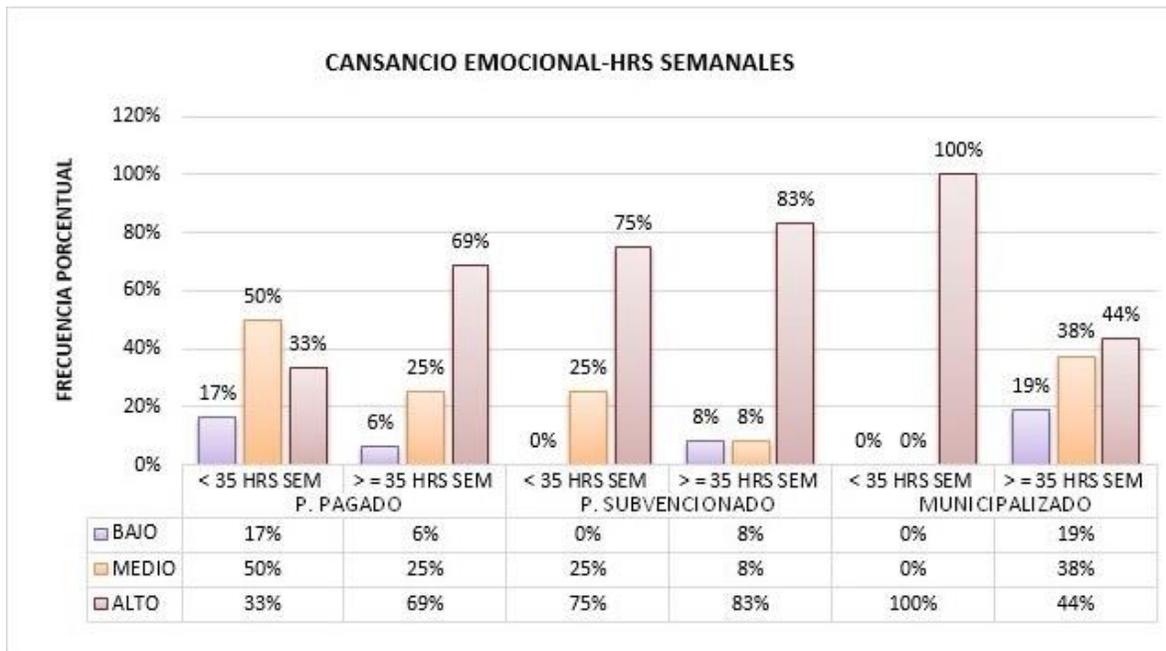
Gráfico N° 52



En el gráfico N° 52 se aprecia que en el Colegio Municipalizado la relación de Cansancio Emocional y número de horas de clases semanales muestra que el porcentaje mayor se presenta en el nivel alto entre los profesores que tienen menos de 35 horas de clases semanales, este nivel llega a 100%. En cambio, los profesores que tienen más de 35 horas de clases semanales concentran el mayor porcentaje entre los niveles medio con un 38% y el nivel alto con un 44%, sumando un 81%.

En este colegio solo un 19% de los profesores con más de 35 horas de clases semanales presenta un nivel bajo de Cansancio Emocional. Para los profesores con menos de 35 horas de clases semanales no hubo resultados en el nivel bajo de Cansancio.

Gráfico N° 53



En el gráfico N° 53 se observa la relación Cansancio Emocional y Número de horas de clases semanales, donde se muestra que para el nivel bajo dos de las dependencias educativas presentan un mayor porcentaje en aquellos profesores que tienen más de 15 horas de clases semanales, con un 19% para el colegio Municipalizado y un 8% para el colegio Particular Subvencionado, a diferencia de los profesores en el rango de menos de 15 horas de clases a la semana, en los que se presenta un 0% con nivel bajo de Cansancio Emocional. Para el colegio Particular Pagado el mayor porcentaje de bajo Cansancio Emocional lo tienen los individuos con menos de 35 horas semanales trabajadas con un 17%.

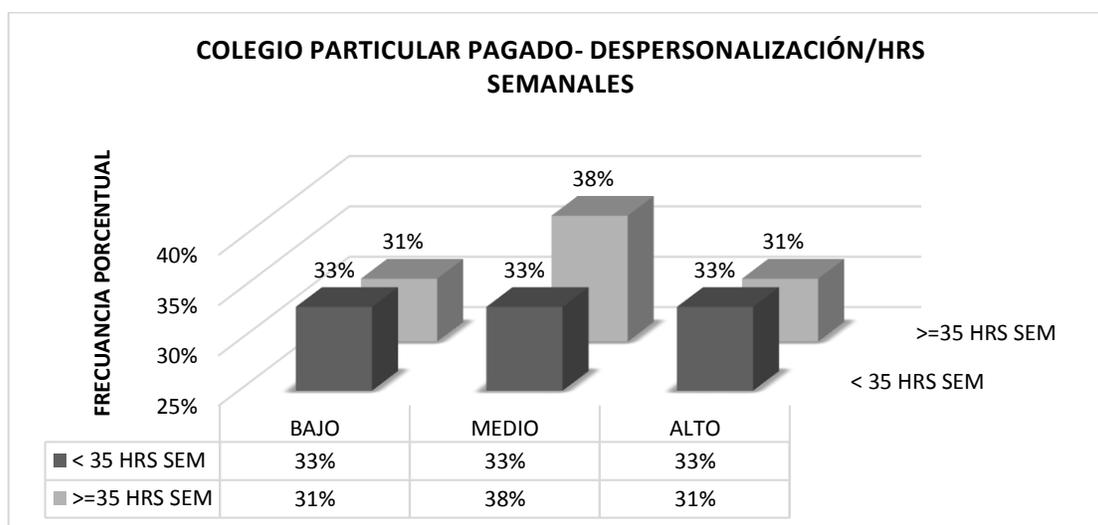
En el nivel medio se observan los mayores porcentajes para los profesores con menos de 35 horas semanales de clases tanto para el colegio particular pagado con un 50% como para el colegio Particular Subvencionado con un 25%, diferente es el resultado para el colegio municipalizado donde los profesores con más de 35 horas de clases a la semana obtienen un

38% frente a un 0% de los profesores con menos de 35 horas de clases semanales para el nivel medio de Cansancio Emocional.

En el nivel alto dos de los colegios, Particular Pagado y Particular Subvencionado, arrojan mayor porcentaje de Cansancio emocional en aquellos que trabajan igual o mayor a 35 horas semanales, con un 69% y 83% respectivamente, no así en el colegio Municipalizado en donde el 100% de aquellos que trabajan menos de 35 horas semanales obtienen un nivel alto de Cansancio Emocional frente a un 44% de los que trabajan más de 35 horas a la semana.

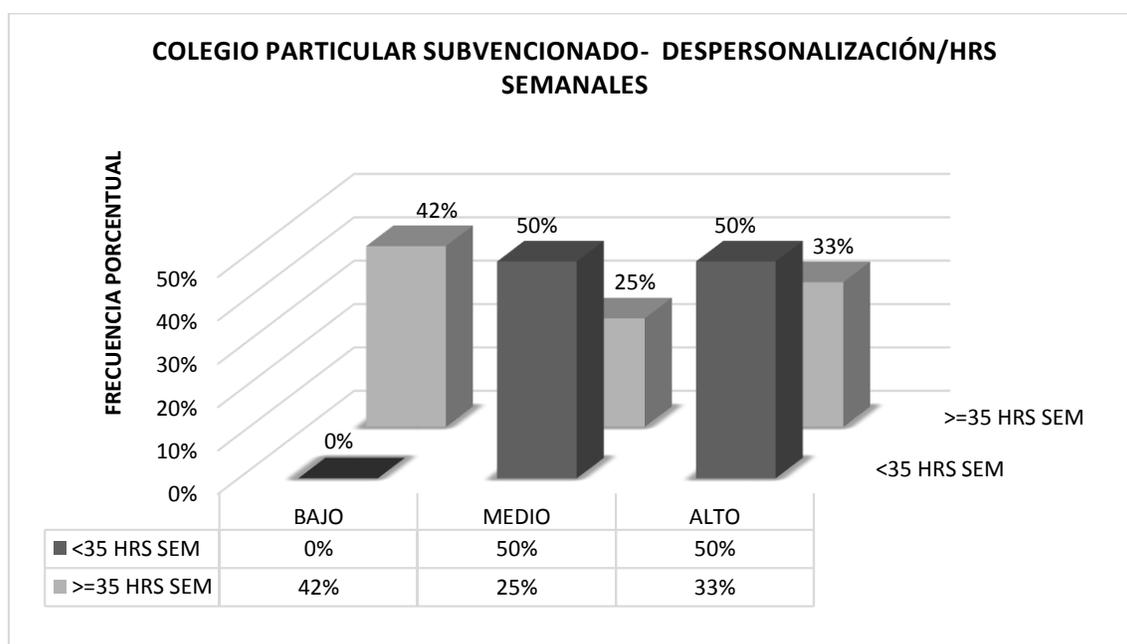
3.3.4.2 Relación entre variable número de horas de clases semanales y despersonalización

Gráfico N° 54



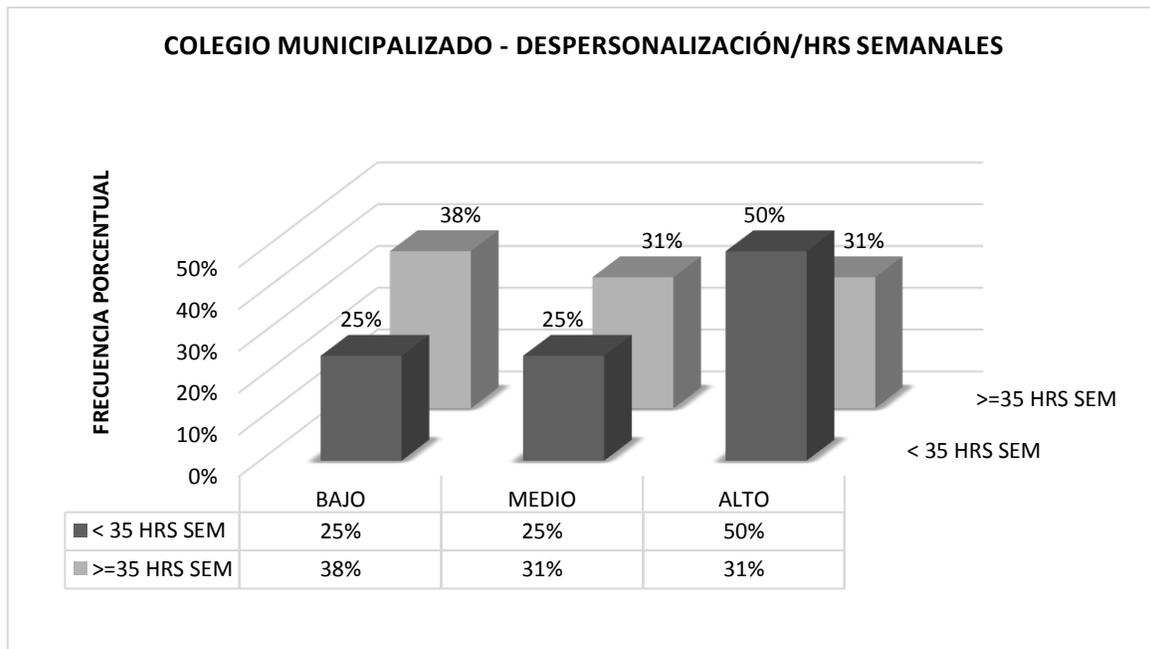
En el gráfico N° 54 se observa que en el Colegio Particular Pagado la relación de Despersonalización y número de horas de clases semanales muestra que el porcentaje mayor se presenta en el nivel medio entre los profesores que tienen igual o más de 35 horas de clases semanales llegando a un 38%, seguido de un 31% para el nivel bajo e igual para el nivel alto. En cambio, los profesores que tienen menos de 35 horas de clases semanales tienen una distribución pareja entre los tres niveles de un 33%.

Gráfico N° 55



En el gráfico N° 55 se observa que en el Colegio Particular Subvencionado la relación de Despersonalización y número de horas de clases semanales muestra que entre los profesores que tienen menos de 35 horas de clases semanales la distribución es de un 50% en el nivel medio y el otro 50% en el nivel alto, en cambio en los profesores que tienen más de 35 horas de clases semanales la mayor concentración es entre los niveles bajo con un 42% y alto con un 33%, restando un 25% para el nivel medio. El mayor porcentaje de alta Despersonalización lo presentan los profesores con menos de 35 horas de clases semanales.

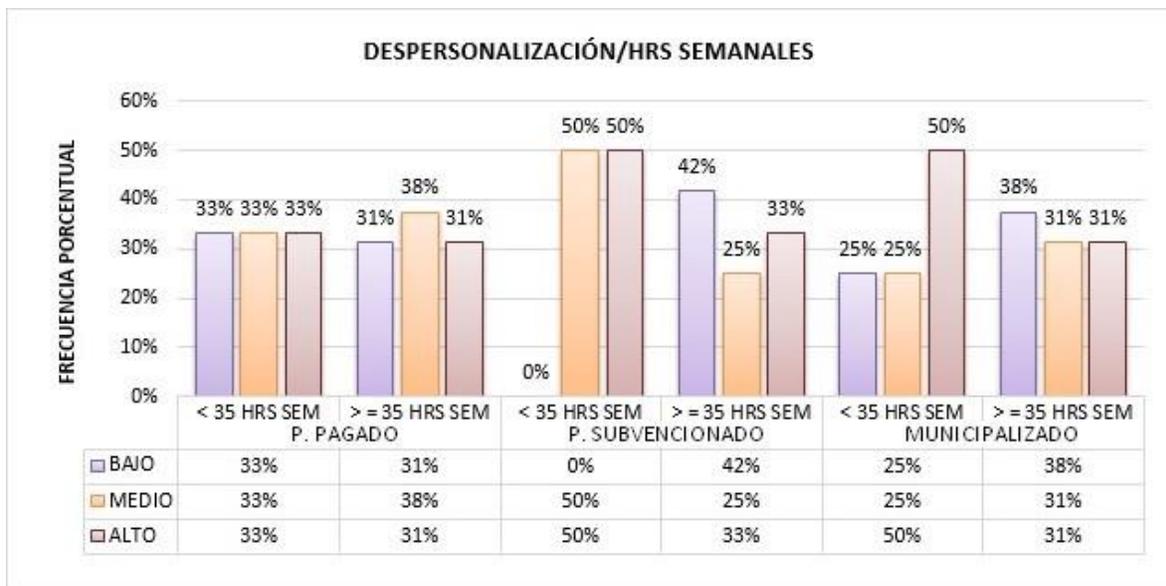
Gráfico N° 56



En el gráfico N° 56 se observa que en el Colegio Municipalizado la relación de Despersonalización y número de horas de clases semanales muestra que entre los profesores que tienen menos de 35 horas de clases semanales el mayor porcentaje está en el nivel alto con un 50%, el resto se distribuye en igual porcentaje entre los niveles bajo y medio con un 25% en cada caso. Diferente es el caso de los profesores que tienen más de 35 horas de clases semanales donde la mayor concentración está en el nivel bajo con un 38%, el porcentaje restante se divide entre el nivel medio y alto en igual proporción, con un 31%.

De la suma de los niveles medio y alto para ambos rangos se obtiene un 62% para los profesores con más de 35 horas semanales y un 75% para los que trabajan menos de 35 horas por semana, concluyendo que son estos últimos los que presentan una mayor Despersonalización.

Gráfico N° 57



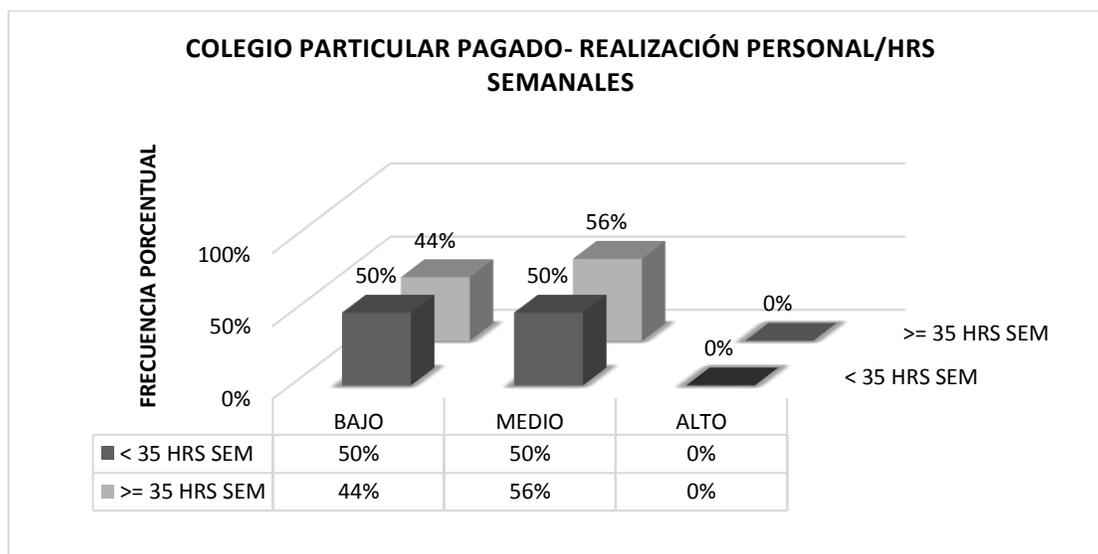
En el gráfico N° 57 la relación Despersonalización y número de horas de clases semanales muestra que en dos dependencias educativas, Particular Subvencionado y Municipalizado, el mayor porcentaje se registra en los individuos con más de 35 horas semanales en el nivel bajo, con un 42% y un 38% respectivamente.

En el nivel medio el mayor porcentaje se encuentra en los que trabajan igual o más de 35 horas semanales en el caso de los colegios Particular Pagado con un 38% y Municipalizado con un 31%. El mayor porcentaje de este nivel se registra en el colegio Particular Subvencionado para los individuos con menos de 35 horas semanales de trabajo con un 50% de los individuos.

En el nivel alto las tres dependencias educativas, presentan mayor porcentaje en aquellos individuos con menos de 35 horas semanales, alcanzando un 50% en los colegios Particular Subvencionado y en el colegio Municipalizado y un 33% en el colegio Particular Pagado.

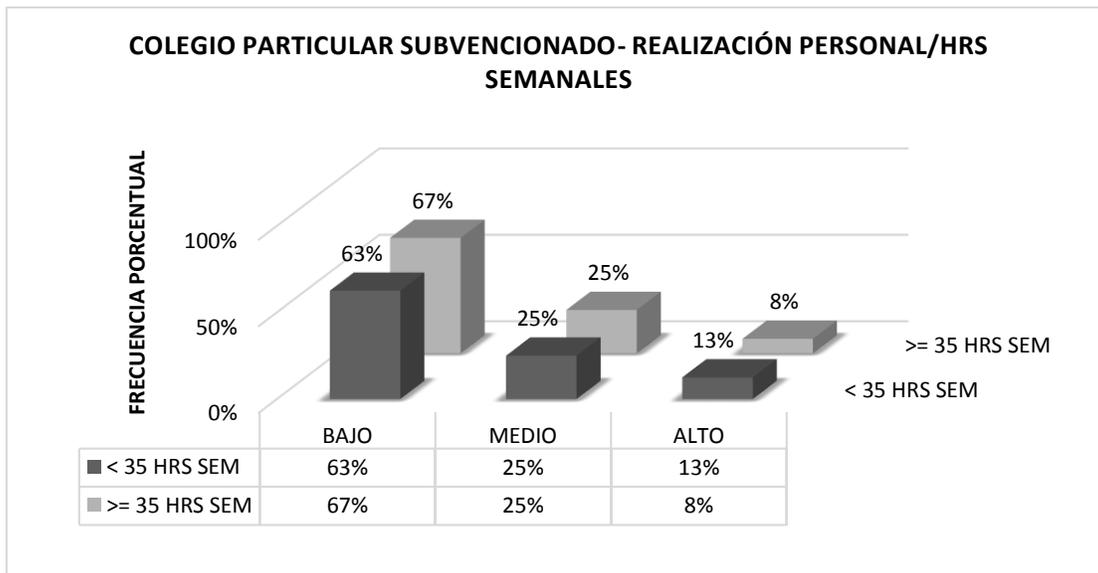
3.3.4.3 Relación entre variable número de horas de clases semanales y realización personal

Gráfico N° 58



En el gráfico N° 58 se aprecia que en el Colegio Particular Pagado la relación de Realización Personal y número de horas de clases semanales muestra que entre los profesores de ambos grupos; aquellos con menos de 35 horas de clases semanales concentran una distribución entre los niveles bajo y medio con un 50 % para cada uno, y en el caso de los que tienen más de 35 horas de clases semanales la concentración en porcentajes está entre los niveles bajo y medio siendo de 44% y 66% respectivamente en ambos niveles. No existen profesores con alta Realización Personal para esta dependencia.

Gráfico N° 59

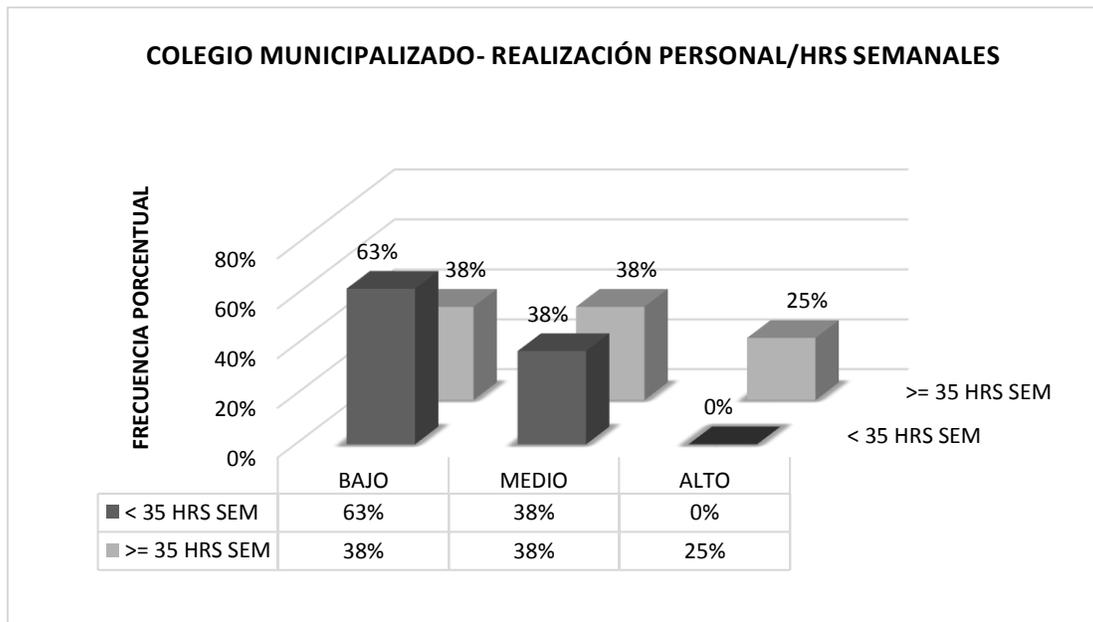


En el gráfico N° 59 se observa que en el Colegio Particular Subvencionado la relación de Realización Personal y número de horas de clases semanales muestra que en ambos grupos el mayor porcentaje se concentra en el niveles bajo, con un 63% para los que tienen menos de 35 horas semanales de trabajo y un 67% para los que tienen más de 35 horas semanales.

El segundo mayor porcentaje en ambos grupos se presenta en el nivel medio con un 25%. Restando para el nivel alto un 13% para los profesores con menos de 35 horas de clases semanales y un 8% para los profesores con más de 35 horas semanales de clases.

Esto demuestra bajos niveles de realización personal para ambos grupos de profesores.

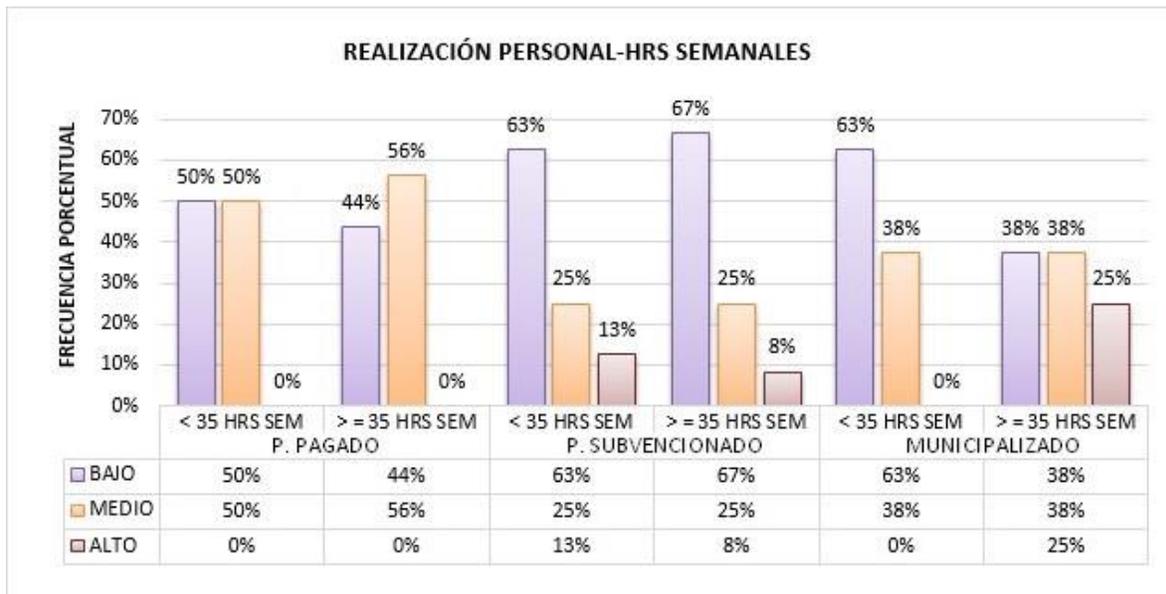
Gráfico N° 60



En el gráfico N° 60 se observa que en el Colegio Municipalizado la relación de Realización Personal y número de horas de clases semanales muestra que entre los profesores con menos de 35 horas de clases semanales se concentran entre los niveles bajo y medio, llegando a sumar un 100% entre ambos niveles, siendo su mayor concentración en el nivel bajo con un 63%, restando un 38% para el nivel medio. No existen profesores con alta Realización Personal en este rango.

Diferente es el caso de los profesores que tienen más de 35 horas de clases a la semana, los que presentan igual distribución entre los niveles bajo y medio con un 38%, el 25% restante presenta un nivel alto de Realización Personal.

Gráfico N° 61



En el gráfico N°61 se observa la relación de la variable Realización Personal y número de horas de clases semanales. La muestra arroja en el nivel bajo que en dos dependencias educativas, los mayores porcentajes de baja Realización Personal están en los docentes con menos de 35 horas semanales de clases, con un 50% e el colegio Particular Pagado y un 63% en el colegio Municipalizado a diferencia del Particular Subvencionado en donde existe mayor porcentaje de baja Realización Personal en aquellos individuos que trabajan más de 35 horas semanales, con un 67%

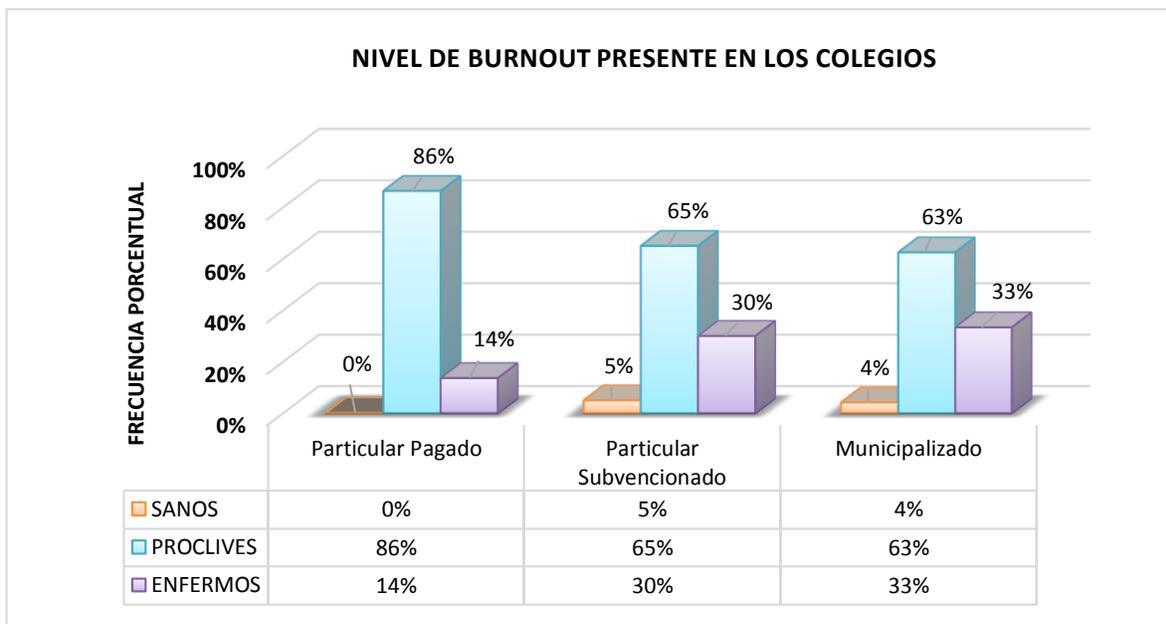
En el nivel medio dos dependencias educativas presentan igual porcentaje para ambos grupos de individuos, 25% en el caso del colegio Particular Subvencionado y 38% en el colegio Municipalizado. El mayor porcentaje en este nivel lo presentan los individuos con más de 35 horas semanales de trabajo, pertenecientes al colegio Particular Pagado, con un 56%.

Para el nivel alto de Realización Personal los resultados son bajos, destacando el resultado de 0% del colegio Particular Pagado en este nivel.

3.4 Establecer el nivel de Burnout en profesores de enseñanza media de Colegios de distinta dependencia, con los resultados obtenidos en la adaptación del Maslach Burnout Inventory.

El test aplicado en los Colegios de distinta dependencia: Colegio Particular Pagado, Colegio Particular Subvencionado y Colegio Municipal presento los siguientes resultados en que se establecen los distintos niveles de Burnout.

Gráfico N° 62



La mayoría de los profesores entrevistados se encuentran clasificados como proclives al síndrome, en el colegio Particular Pagado el 86% de los profesores se pueden clasificar en este nivel, en el colegio Particular Subvencionado el 65% y en el colegio municipal el 63%.

Llama la atención que en el colegio Particular Pagado no existen docentes que se encuentran en la categoría de sanos a diferencia de las otras dependencias, que a pesar de un porcentaje mínimo sí presenta docentes en esta categoría, con un 5% en el colegio Particular Subvencionado y un 4% para el colegio Municipalizado.

De los individuos que resultaron con categoría Enfermo los mayores porcentajes se presentan en dos de las dependencias, Particular Subvencionado y Municipalizado, con un 30% y 33% respectivamente. Para la dependencia Particular Pagada el resultado en esta categoría fue aproximadamente de la mitad del obtenido en las anteriores, con un 14%.

CAPITULO IV: CONCLUSIONES

4.1 Conclusiones e implicancias teórico prácticas.

Para los niveles de cansancio o agotamiento emocional, medido por el instrumento MBI, el estudio nos muestra niveles medio y alto (gráfico N° 4) para los tres colegios en estudio, el Colegio Particular Pagado (91%), Colegio Particular Subvencionado (95%) y Colegio Municipalizado (87,5%). En el estudio, los valores expresados se concentran mayoritariamente en el nivel alto. Esta realidad se relacionan con estudios a nivel nacional e internacional de los que se puede inferir como causa probable de estos resultados las siguientes variables “el producto que se espera de profesores y profesoras es evaluado de manera distinta según quién sea el actor involucrado: la comunidad ve en la educación un medio de ascenso y movilidad, un apoyo y, a veces, la suplantación completa de la tarea de crianza; la autoridad representada en personas e instituciones espera como resultado la adquisición de normas adaptativas a la institucionalidad y de habilidades para el ingreso al mercado laboral; el sistema educacional fija metas a cumplir y que se pueden medir en conocimientos adquiridos, puntajes y conductas entrenadas. Con este cuadro de un proceso de trabajo que es complejo por el juego de interacciones y expectativas puestas en él”¹²

Para los resultados obtenidos de la dimensión Cansancio Emocional en relación con las diversas variables llama la atención que los individuos con menos horas de trabajo, que en su gran mayoría coinciden con los de menos edad y experiencia, arrojan resultados más altos de cansancio que los que tienen más horas de trabajo y mayor edad. De esta observación se puede concluir que la mayor parte de los individuos con menos horas tienen otro trabajo además del que realiza en el Colegio que fue encuestado.

¹² Condiciones de Trabajo y Salud Docente Análisis comparado de seis países Latinoamericanos y estudio de caso en Chile, http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/condiciones_trabajo_salud_docente_analisis_comparado_seis_paises_estudio_de_caso_chile.pdf?menu=/esp/biblio/

Al investigar la existencia de Bournot en colegios de distinta dependencia administrativa de la ciudad de Concepción, VIII región, Chile, se pretende aportar para el mejoramiento de las condiciones en las que trabajan los docentes de estas instituciones y a su vez la calidad de la educación que reciben sus estudiantes.

Las condiciones de trabajo y salud de los docentes deben ser colocadas como tema importante en las agendas de política educativa. Esto demanda el desarrollo de estrategias de sensibilización, la identificación de niveles de intervención y corresponsabilidades, y alianzas múltiples para avanzar en propuestas integrales que reviertan la percepción de los docentes “la sociedad no valora su trabajo ni su profesión”.

Algunas sugerencias para programas de intervención, son los siguientes:

1. Incluir el fortalecimiento de la autoestima y el cuidado de la salud en los programas de formación inicial y en servicio para un ejercicio saludable de la docencia;
2. Integración de redes de apoyo y acompañamiento pedagógico a los maestros para romper su sensación de soledad y abandono frente a la ausencia de espacios colectivos para compartir y aprender saberes pedagógicos.
3. Implementación de programas de seguridad en las escuelas.

Otro punto interesante a trabajar es la exploración y transformación de las prácticas pedagógicas de los maestros, quienes, pese a su capacitación reiterada, muestran que siguen utilizando, predominantemente, formas de trabajo tradicionales.

En relación a la Despersonalización dos de las dependencias, colegio particular pagado y colegio municipalizado, presentan una distribución similar entre los tres niveles a diferencia del colegio particular subvencionado que presenta un porcentaje mayor en el nivel alto de Despersonalización (Gráfico N° 8).

La Despersonalización se relaciona en sus niveles más altos con la variable horas de trabajo docente. Esta variable la encontramos presente en resultados encontrados en otros estudios que nos demuestran que el trabajo docente invade los espacios extra laborales y domésticos de los profesores y profesoras; del mismo modo, deja poco tiempo para el descanso durante la jornada laboral normal, dicha situación es común a Chile y a otros países de Sur América.

Esteve hace referencia a que, en todas las investigaciones efectuadas, hay coincidencia en describir al docente como un profesional obligado a realizar mal sus tareas, debido a la cantidad de actividades y responsabilidades de diferentes jerarquías que se le exige llevar a cabo, sin ofrecerle los recursos necesarios para poder cumplir con esos requerimientos y la consecuente sensación de desborde en el cumplimiento de su deber.¹³

A la carga de trabajo docente se le debe sumar la del trabajo doméstico, que adquiere una dimensión gravitante en una población laboral mayoritariamente femenina. Los hombres docentes informan una carga similar, un porcentaje elevado de ellos, además, tiene otros trabajos remunerados, adicionales.

Es una tradición ampliamente extendida aceptar que parte del trabajo docente se realice fuera del horario laboral.

En los países de nuestro continente la carga de actividades docentes fuera del horario es alta. Es lo habitual que deban preparar las clases, preparar material didáctico, preparar actividades extra programáticas y asistir a cursos de perfeccionamiento fuera del horario; en

¹³ Revista Iberoamericana de Educación Número 19 Formación Docente Enero - Abril 1999
<http://www.rieoei.org/oeivirt/rie19a05.htm>

algunos países también son frecuentes, fuera de horario, la atención de padres y alumnos, la planificación en equipo y el trabajo administrativo.

Se concluye, en consecuencia, que, de acuerdo a los resultados del presente estudio descriptivo, que el trabajo docente invade los espacios extra laborales y domésticos de los profesores y profesoras y eleva sus niveles de despersonalización.

La variable Realización Personal presenta una mayor distribución entre los niveles bajo y medio en los tres colegios. Pero, la relación que se generó con las variables horas de trabajo y experiencia docente, nos arrojan resultados dignos de analizar como preocupantes para la realidad regional y que debelan por qué es complejo para el gobierno lograr resultados de calidad en términos de educación a nivel nacional.

Del estudio destaca que el mayor porcentaje de alta realización personal se obtuvo en el Colegio Municipalizado, en los individuos con menos edad y experiencia. Concluyendo que las estructuras administrativas municipales permiten a los individuos satisfacer sus necesidades de ejercer la docencia como lo desean y trabajan en conjunto para lograr metas y mejores resultados. No así en las dependencias Particular Pagada y Particular Subvencionada, donde las condiciones para ejercer la docencia están establecidas o estructuradas en base a una visión de esas dependencias a las que normalmente el docente debe ajustarse.

La falta de Realización personal; se define como la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente y cómo, especialmente esa evaluación negativa, afecta a su capacidad para realizar el trabajo y relacionarse con las personal que atiende.

Los bajos resultados en Realización Personal para este estudio se puede respaldar en:

1. La percepción que tienen los docentes sobre su débil o ninguna participación en la toma de decisiones en las escuelas; un dato que obliga a detenerse en este punto, si se considera que en muchos países hay mecanismos al interior de las escuelas para promover la participación. Investigar y actuar para promover la presencia activa de los docentes es fundamental con miras a fortalecer un protagonismo real, el sentido de pertenencia favorece la realización de los individuos.
2. Factores negativos relacionados con la organización del trabajo escolar, la valoración social de la profesión docente, la pérdida de la capacidad adquisitiva de los salarios, las continuas demandas sobre la escuela para responder a los problemas sociales, forman un cuadro que afecta, significativamente, la salud de los docentes¹⁴.

Se debe trabajar conjuntamente, institución educacional y profesores, para que estos últimos logren un nivel alto de realización personal y contrarrestar el desgaste que produce realizar su labor docente. El Cansancio Emocional disminuye frente a una alta Realización Personal. Se deben, por tanto fomentar acciones de prevención desde las mismas unidades educativas, que deben ser más abiertas e interactuantes; estimular programas de capacitación más flexibles, no impuestos sino demandados por los propios docentes de acuerdo con sus necesidades; mejorar las retribuciones económicas; aumentar su participación en la toma de decisiones ante los cambios curriculares.

14

http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/condiciones_trabajo_salud_docente_analisis_comparado_seis_paises_estudio_de_caso_chile.pdf?menu=/esp/biblio/

REFERENCIAS

- ✓ Encina Alejandra, García Claudia. “Adaptación del Maslach Burnout Inventory”. Universidad Nacional Andrés Bello. Tesis Escuela de Psicología. 2002.
- ✓ Arón Ana Maria, Milicich Neva: 1999. Clima social escolar y desarrollo personal. Editorial Andrés Bello. Santiago.
- ✓ Avendaño y colaboradores, 2003; Colegio de profesores, 2003.
- ✓ Castro, E. (2000) La salud Mental del profesor en Chile. Antecedentes para un Estado del Arte. Ministerio de Educación. Santiago de Chile.
- ✓ Covey, Stephen R. del 8° hábito: De eficacia a la grandeza, Editorial Paidós.
- ✓ Fernández Ges, Carmen (2004): (2002): Protocolo de derivación a Burnout.
- ✓ Financiamiento y Gestión de la Educación en América latina y el Caribe (CEPAL)
- ✓ Guerrero, E. (1999) Burnout o desgaste y afrontamiento de estrés laboral en docentes universitario. Ministerio de Educación y Cultura. Madrid.
- ✓ MINEDUC –OEI. (2003). Convivencia Escolar y Calidad de la Educación. Juan Ruz y Jaime Coquelet editores.
- ✓ UNESCO (2005) Condiciones de trabajo y Salud Docente. Publicado por la oficina regional de educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe, OREALC/UNESCO Octubre 2005, Santiago. www.unesco.cl.

- ✓ “El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout); una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar”. Gil-Monte. Pedro R. Madrid, 2006. P 171-186.

ANEXO I

INSTRUMENTO ORIGINAL DISTRIBUIDO A LOS PROFESORES

CUESTIONARIO BURNOUT PARA EL PROFESORADO.

Instrucciones:

A continuación se encuentran una serie de proposiciones, por favor indique la respuesta que mejor describe su situación profesional como profesor.

Todas las respuestas deben ir en la hoja de respuestas diseñada para ello, por lo cual no realice ninguna anotación en el cuadernillo.

Las respuestas son absolutamente confidenciales y el cuestionario es anónimo, por lo que se le solicita sinceridad al contestar y recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas.

Por favor, a continuación indique la respuesta que mejor responda a ¿con que frecuencia siente usted esto?, según las siguientes opciones:

0 Nunca	1 Pocas veces al año	2 Una vez al mes	3 Unas pocas veces al mes	4 Una vez a la semana	5 Algunas veces a la semana	6 Todos los días
------------	-------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------------	--------------------------------	---------------------

1	Me siento emocionalmente exhausto por mi trabajo	
2	Me siento agotado al final de la jornada de trabajo	
3	Me siento fatigado al despertar en la mañana de sólo pensar que tengo que enfrentar un nuevo día de trabajo	
4	Comprendo fácilmente como se sienten las personas con las que trabajo	
5	Siento que trato a algunas personas de manera impersonal	

6	Trabajar todo el día con personas me pone tenso	
7	Trato muy eficazmente los problemas de las personas con las que trabajo	
8	Me siento agobiado por mi trabajo	
9	Siento que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás	
10	Me he vuelto más insensible con las personas desde que ejerzo este trabajo	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento lleno de energía	
13	Me siento frustrado por mi trabajo	
14	Siento que estoy trabajando demasiado	
15	Realmente no me interesa lo que le pase a algunas personas a las que doy servicio	
16	Trabajar directamente con personas me produce mucho estrés	
17	Fácilmente puedo crear un ambiente relajado con las personas a las que doy servicio	
18	Me siento muy animado después de trabajar en contacto con personas	
19	He tenido muchos logros valiosos en mi trabajo	

ANEXO II

TABULACION DE DATOS, ESTADISTICOS
DESCRIPTIVOS

ESTADISTICOS DE LAS VARIABLES CUALITATIVAS

Estadísticos

		Genero	Edad (años)	Experiencia docente (años)	Número total de horas que trabaja a la semana (horas)	Dependencia administrativa del establecimiento en que trabaja
N	Válidos	66	66	66	66	66
	Perdidos	0	0	0	0	0

Tablas de frecuencia

Dependencia administrativa del establecimiento en que trabaja

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Particular pagado	22	33,3	33,3	33,3
	Particular subvencionado	20	30,3	30,3	63,6
	Municipalizado	24	36,4	36,4	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	39	59,1	59,1	59,1
	Masculino	27	40,9	40,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Edad (años)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	26	1	1,5	1,5	1,5
	29	1	1,5	1,5	3,0
	30	1	1,5	1,5	4,5
	31	2	3,0	3,0	7,6
	32	2	3,0	3,0	10,6
	33	4	6,1	6,1	16,7
	34	3	4,5	4,5	21,2
	35	5	7,6	7,6	28,8
	36	2	3,0	3,0	31,8
	37	3	4,5	4,5	36,4
	38	2	3,0	3,0	39,4

39	3	4,5	4,5	43,9
40	5	7,6	7,6	51,5
41	1	1,5	1,5	53,0
43	1	1,5	1,5	54,5
45	2	3,0	3,0	57,6
47	4	6,1	6,1	63,6
50	3	4,5	4,5	68,2
51	2	3,0	3,0	71,2
52	1	1,5	1,5	72,7
54	2	3,0	3,0	75,8
55	2	3,0	3,0	78,8
56	1	1,5	1,5	80,3
57	6	9,1	9,1	89,4
58	1	1,5	1,5	90,9
59	3	4,5	4,5	95,5
62	1	1,5	1,5	97,0
63	1	1,5	1,5	98,5
66	1	1,5	1,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Experiencia docente (años)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	5	5	7,6	7,6	7,6
	6	2	3,0	3,0	10,6
	7	4	6,1	6,1	16,7
	8	1	1,5	1,5	18,2
	9	5	7,6	7,6	25,8
	10	7	10,6	10,6	36,4
	11	2	3,0	3,0	39,4
	12	5	7,6	7,6	47,0
	14	2	3,0	3,0	50,0
	15	1	1,5	1,5	51,5
	16	4	6,1	6,1	57,6
	18	2	3,0	3,0	60,6
	20	3	4,5	4,5	65,2
	24	2	3,0	3,0	68,2
	25	2	3,0	3,0	71,2
	26	1	1,5	1,5	72,7
	27	1	1,5	1,5	74,2
	28	2	3,0	3,0	77,3
	29	1	1,5	1,5	78,8
	30	1	1,5	1,5	80,3
	31	3	4,5	4,5	84,8
	32	3	4,5	4,5	89,4

33	2	3,0	3,0	92,4
34	2	3,0	3,0	95,5
35	1	1,5	1,5	97,0
40	2	3,0	3,0	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Número total de horas que trabaja a la semana (horas)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 10	1	1,5	1,5	1,5
15	1	1,5	1,5	3,0
20	2	3,0	3,0	6,1
22	1	1,5	1,5	7,6
25	1	1,5	1,5	9,1
26	1	1,5	1,5	10,6
28	3	4,5	4,5	15,2
30	6	9,1	9,1	24,2
32	4	6,1	6,1	30,3
33	1	1,5	1,5	31,8
34	1	1,5	1,5	33,3
35	6	9,1	9,1	42,4
36	1	1,5	1,5	43,9
37	5	7,6	7,6	51,5
38	3	4,5	4,5	56,1
40	6	9,1	9,1	65,2
41	2	3,0	3,0	68,2
42	3	4,5	4,5	72,7
43	2	3,0	3,0	75,8
44	13	19,7	19,7	95,5
45	2	3,0	3,0	98,5
48	1	1,5	1,5	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Descriptivos

[Conjunto_de_datos3] E:\SPSS TESIS\Encuestas 1.sav

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Edad (años)	66	26	66	44,00	10,392
Experiencia docente (años)	66	5	40	17,83	10,384
Número total de horas que trabaja a la semana	66	10	48	36,15	7,886
N válido (según lista)	66				

ESTADISTICOS PARA CANSANCIO

```
GET
  FILE='E:\SPSS TESIS\Cansancio 1.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
FRECUENCIAS
  VARIABLES=P1 P2 P3 P6 P8 P13 P14 P16 P20 categoría genero Edad
  Experiencia Hrs_sem Dependencia
  /ORDER= ANALYSIS .
```

Frecuencias

[Conjunto_de_datos1] E:\SPSS TESIS\Cansancio 1.sav

Estadísticos

		Me siento emocionalmente exhausto por mi trabajo	Me siento agotado al final de la jornada de trabajo	Me siento fatigado al despertar en la mañana de sólo pensar que tengo que enfrentar un nuevo día de trabajo	Trabajar todo el día con personas me pone tenso	Me siento agobiado por mi trabajo	Me siento frustrado por mi trabajo
N	Validos	66	66	66	66	66	66
	Perdidos	0	0	0	0	0	0

		Siento que estoy trabajando demasiado	Trabajar directamente con personas me produce mucho estrés	Siento que ya no doy más en mi trabajo
N	Válidos	66	66	66
	Perdidos	0	0	0

Tablas de frecuencia

Me siento emocionalmente exhausto por mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	6,1	6,1	6,1
	Pocas veces al año	20	30,3	30,3	36,4
	Una vez al mes	2	3,0	3,0	39,4
	Unas pocas veces al mes	14	21,2	21,2	60,6
	Una vez a la semana	4	6,1	6,1	66,7
	Algunas veces a la semana	18	27,3	27,3	93,9
	Todos los días	4	6,1	6,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Me siento agotado al final de la jornada de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Pocas veces al año	4	6,1	6,1	7,6
	Una vez al mes	8	12,1	12,1	19,7
	Unas pocas veces al mes	8	12,1	12,1	31,8
	Una vez a la semana	5	7,6	7,6	39,4
	Algunas veces a la semana	33	50,0	50,0	89,4
	Todos los días	7	10,6	10,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Me siento fatigado al despertar en la mañana de sólo pensar que tengo que enfrentar un nuevo día de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	14	21,2	21,2	21,2
	Pocas veces al año	9	13,6	13,6	34,8
	Una vez al mes	8	12,1	12,1	47,0
	Unas pocas veces al mes	12	18,2	18,2	65,2
	Una vez a la semana	12	18,2	18,2	83,3
	Algunas veces a la semana	9	13,6	13,6	97,0
	Todos los días	2	3,0	3,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Trabajar todo el día con personas me pone tenso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	21	31,8	31,8	31,8
	Pocas veces al año	18	27,3	27,3	59,1
	Una vez al mes	9	13,6	13,6	72,7
	Unas pocas veces al mes	11	16,7	16,7	89,4
	Una vez a la semana	3	4,5	4,5	93,9
	Algunas veces a la semana	3	4,5	4,5	98,5
	Todos los días	1	1,5	1,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Me siento agobiado por mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	6	9,1	9,1	9,1
	Pocas veces al año	14	21,2	21,2	30,3
	Una vez al mes	11	16,7	16,7	47,0
	Unas pocas veces al mes	16	24,2	24,2	71,2
	Una vez a la semana	4	6,1	6,1	77,3
	Algunas veces a la semana	13	19,7	19,7	97,0
	Todos los días	2	3,0	3,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Me siento frustrado por mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	25	37,9	37,9	37,9
	Pocas veces al año	21	31,8	31,8	69,7
	Una vez al mes	4	6,1	6,1	75,8
	Unas pocas veces al mes	10	15,2	15,2	90,9
	Una vez a la semana	2	3,0	3,0	93,9
	Algunas veces a la semana	3	4,5	4,5	98,5
	Todos los días	1	1,5	1,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Siento que estoy trabajando demasiado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	4,5	4,5	4,5
	Pocas veces al año	9	13,6	13,6	18,2
	Una vez al mes	7	10,6	10,6	28,8
	Unas pocas veces al mes	12	18,2	18,2	47,0
	Una vez a la semana	5	7,6	7,6	54,5
	Algunas veces a la semana	20	30,3	30,3	84,8
	Todos los días	10	15,2	15,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Trabajar directamente con personas me produce mucho estrés

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	14	21,2	21,2	21,2
	Pocas veces al año	22	33,3	33,3	54,5
	Una vez al mes	10	15,2	15,2	69,7
	Unas pocas veces al mes	14	21,2	21,2	90,9
	Una vez a la semana	2	3,0	3,0	93,9
	Algunas veces a la semana	3	4,5	4,5	98,5
	Todos los días	1	1,5	1,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Siento que ya no doy más en mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	22	33,3	33,3	33,3
	Pocas veces al año	24	36,4	36,4	69,7
	Una vez al mes	7	10,6	10,6	80,3
	Unas pocas veces al mes	6	9,1	9,1	89,4
	Una vez a la semana	2	3,0	3,0	92,4
	Algunas veces a la semana	4	6,1	6,1	98,5
	Todos los días	1	1,5	1,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Resultado para Categoría de Cansancio

```
GET
  FILE='E:\SPSS TESIS\Cansancio 1.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos2 WINDOW=FRONT.
FRECUENCIES
  VARIABLES=categoría
  /ORDER= ANALYSIS .
```

Frecuencias

[Conjunto_de_datos1] E:\SPSS TESIS\Cansancio 1.sav

Estadísticos

Categoría

N	Válidos	66
	Perdidos	0

Categoría

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	6	9,1	9,1	9,1
	Media	16	24,2	24,2	33,3
	Alta	44	66,7	66,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

ESTADISTICOS PARA DESPERSONALIZACIÓN.

```
GET
  FILE='E:\SPSS TESIS\Despersonalización 1.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos2 WINDOW=FRONT.
FRECUENCIAS
  VARIABLES=P5 P10 P11 P15 P22
  /ORDER= ANALYSIS .
```

Frecuencias

[Conjunto_de_datos2] E:\SPSS TESIS\Despersonalización 1.sav

Estadísticos

	Siento que trato a algunas personas de manera impersonal	Me he vuelto más insensible con las personas desde que ejerzo este trabajo	Me preocupa que ese trabajo me esté endureciendo emocionalmente	Realmente no me interesa lo que le pase a algunas personas a las que doy servicio	Siento que las personas con las que trabajo me culpan de algunos de sus problemas
N	66	66	66	66	66
Válidos	66	66	66	66	66
Perdidos	0	0	0	0	0

Tablas de frecuencia

Siento que trato a algunas personas de manera impersonal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Nunca	10	15,2	15,2	15,2
Pocas veces al año	28	42,4	42,4	57,6
Una vez al mes	7	10,6	10,6	68,2
Unas pocas veces al mes	11	16,7	16,7	84,8
Una vez a la semana	5	7,6	7,6	92,4
Algunas veces a la semana	5	7,6	7,6	100,0
Total	66	100,0	100,0	

Me he vuelto más insensible con las personas desde que ejerzo este trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	28	42,4	42,4	42,4
	Pocas veces al año	16	24,2	24,2	66,7
	Una vez al mes	5	7,6	7,6	74,2
	Unas pocas veces al mes	8	12,1	12,1	86,4
	Algunas veces a la semana	7	10,6	10,6	97,0
	Todos los días	2	3,0	3,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Me preocupa que ese trabajo me esté endureciendo emocionalmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	35	53,0	53,0	53,0
	Pocas veces al año	13	19,7	19,7	72,7
	Una vez al mes	7	10,6	10,6	83,3
	Unas pocas veces al mes	5	7,6	7,6	90,9
	Una vez a la semana	2	3,0	3,0	93,9
	Algunas veces a la semana	3	4,5	4,5	98,5
	Todos los días	1	1,5	1,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Realmente no me interesa lo que le pase a algunas personas a las que doy servicio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	34	51,5	51,5	51,5
	Pocas veces al año	19	28,8	28,8	80,3
	Una vez al mes	5	7,6	7,6	87,9
	Unas pocas veces al mes	6	9,1	9,1	97,0
	Una vez a la semana	2	3,0	3,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Siento que las personas con las que trabajo me culpan de algunos de sus problemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	28	42,4	42,4	42,4
	Pocas veces al año	25	37,9	37,9	80,3
	Una vez al mes	4	6,1	6,1	86,4
	Unas pocas veces al mes	5	7,6	7,6	93,9
	Algunas veces a la semana	2	3,0	3,0	97,0
	Todos los días	2	3,0	3,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Resultado para Categoría de Despersonalización.

```
GET
  FILE='E:\SPSS TESIS\Despersonalización 1.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos2 WINDOW=FRONT.
FRECUENCIAS
  VARIABLES=categoría
  /ORDER= ANALYSIS .
```

Frecuencias

[Conjunto_de_datos2] E:\SPSS TESIS\Despersonalización 1.sav

Estadísticos

Categoría

N	Válidos	66
	Perdidos	0

Categoría

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	20	30,3	30,3	30,3
	Media	22	33,3	33,3	63,6
	Alta	24	36,4	36,4	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

ESTADISTICOS PARA REALIZACION PERSONAL

```
GET
  FILE='E:\SPSS TESIS\Realización 1.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos3 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos3.
DATASET CLOSE Conjunto_de_datos1.
FRECUENCIAS
  VARIABLES=P4 P7 P9 P12 P17 P18 P19 P21
  /ORDER= ANALYSIS .
```

Frecuencias

[Conjunto_de_datos3] E:\SPSS TESIS\Realización 1.sav

Estadísticos

		Comprendo fácilmente como se sienten la personas con las que trabajo	Trato muy eficazmente los problemas de las personas con las que trabajo	Siento que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás	Me siento lleno de energía	Fácilmente puedo crear un ambiente relajado con las personas a las que doy servicio
N	Válidos	66	66	66	66	66
	Perdidos	0	0	0	0	0

Estadísticos

		Me siento muy animado después de trabajar en contacto con personas	He tenido muchos logros valiosos en mi trabajo	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma
N	Válidos	66	66	66
	Perdidos	0	0	0

Tablas de frecuencia

Comprendo fácilmente como se sienten las personas con las que trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Pocas veces al año	1	1,5	1,5	1,5
	Una vez al mes	1	1,5	1,5	3,0
	Unas pocas veces al mes	9	13,6	13,6	16,7
	Una vez a la semana	8	12,1	12,1	28,8
	Algunas veces a la semana	32	48,5	48,5	77,3
	Todos los días	15	22,7	22,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Trato muy eficazmente los problemas de las personas con las que trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Pocas veces al año	2	3,0	3,0	3,0
	Una vez al mes	1	1,5	1,5	4,5
	Unas pocas veces al mes	8	12,1	12,1	16,7
	Una vez a la semana	8	12,1	12,1	28,8
	Algunas veces a la semana	25	37,9	37,9	66,7
	Todos los días	22	33,3	33,3	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Siento que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Unas pocas veces al mes	5	7,6	7,6	7,6
	Una vez a la semana	7	10,6	10,6	18,2
	Algunas veces a la semana	19	28,8	28,8	47,0
	Todos los días	35	53,0	53,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Me siento lleno de energía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Pocas veces al año	2	3,0	3,0	3,0
	Una vez al mes	2	3,0	3,0	6,1
	Unas pocas veces al mes	9	13,6	13,6	19,7
	Una vez a la semana	7	10,6	10,6	30,3
	Algunas veces a la semana	31	47,0	47,0	77,3
	Todos los días	15	22,7	22,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Fácilmente puedo crear un ambiente relajado con las personas a las que doy servicio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Pocas veces al año	1	1,5	1,5	1,5
	Una vez al mes	1	1,5	1,5	3,0
	Unas pocas veces al mes	9	13,6	13,6	16,7
	Una vez a la semana	8	12,1	12,1	28,8
	Algunas veces a la semana	32	48,5	48,5	77,3
	Todos los días	15	22,7	22,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Me siento muy animado después de trabajar en contacto con personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Pocas veces al año	1	1,5	1,5	1,5
	Una vez al mes	1	1,5	1,5	3,0
	Unas pocas veces al mes	7	10,6	10,6	13,6
	Una vez a la semana	12	18,2	18,2	31,8
	Algunas veces a la semana	34	51,5	51,5	83,3
	Todos los días	11	16,7	16,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

He tenido muchos logros valiosos en mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Pocas veces al año	4	6,1	6,1	6,1
	Una vez al mes	1	1,5	1,5	7,6
	Unas pocas veces al mes	10	15,2	15,2	22,7
	Una vez a la semana	9	13,6	13,6	36,4
	Algunas veces a la semana	29	43,9	43,9	80,3
	Todos los días	13	19,7	19,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	1,5	1,5	1,5
	Pocas veces al año	2	3,0	3,0	4,5
	Una vez al mes	4	6,1	6,1	10,6
	Unas pocas veces al mes	6	9,1	9,1	19,7
	Una vez a la semana	5	7,6	7,6	27,3
	Algunas veces a la semana	25	37,9	37,9	65,2
	Todos los días	23	34,8	34,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Resultado para Categoría de Realización Personal.

```

DATASET ACTIVATE Conjunto_de_datos1.
GET
  FILE='E:\SPSS TESIS\Realización 1.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos3 WINDOW=FRONT.
FRECUENCIES
  VARIABLES=categoría
  /ORDER= ANALYSIS .
    
```

Frecuencias

[Conjunto_de_datos3] E:\SPSS TESIS\Realización 1.sav

Estadísticos

Categoría

N	Válidos	66
	Perdidos	0

Categoría

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Baja	35	53,0	53,0	53,0
Media	25	37,9	37,9	90,9
Alta	6	9,1	9,1	100,0
Total	66	100,0	100,0	

DESCRIPTIVOS ALFA DE CRONBACH

Resultados para Cansancio Emocional

```
GET
  FILE='E:\SPSS MIOS\Cansancio 1.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
COMPUTE SUMA = P1 + P2 + P3 + P6 + P8 + P13 + P14 + P16 + P20.
EXECUTE.
DESCRIPTIVES
  VARIABLES=P1 P2 P3 P6 P8 P13 P14 P16 P20 SUMA
  /STATISTICS=MEAN STDDEV VARIANCE MIN MAX.
```

Descriptivos

[Conjunto_de_datos1] E:\SPSS MIOS\Cansancio 1.sav

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Varianza
Me siento emocionalmente exhausto por mi trabajo	66	0	6	2,97	1,881	3,538
Me siento agotado al final de la jornada de trabajo	66	0	6	4,11	1,530	2,342
Me siento fatigado al despertar en la mañana de sólo pensar que tengo que enfrentar un nuevo día de trabajo	66	0	6	2,52	1,842	3,392
Trabajar todo el día con personas me pone tenso	66	0	6	1,55	1,541	2,375
Me siento agobiado por mi trabajo	66	0	6	2,68	1,702	2,897
Me siento frustrado por mi trabajo	66	0	6	1,33	1,533	2,349
Siento que estoy trabajando demasiado	66	0	6	3,62	1,838	3,377
Trabajar directamente con personas me produce mucho estrés	66	0	6	1,71	1,455	2,116
Siento que ya no doy más en mi trabajo	66	0	6	1,36	1,526	2,327
SUMA	66	1	48	21,85	10,649	113,392
N válido (según lista)	66					

RELIABILITY

/VARIABLES=P1 P2 P3 P6 P8 P13 P14 P16 P20 SUMA

/SCALE('Alfa de Cronbach') ALL/MODEL=ALPHA.

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] E:\SPSS MIOS\Cansancio 1.sav

Escala: Alfa de Cronbach

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	66	100,0
	Excluidos(a)	0	,0
	Total	66	100,0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,773	10

Resultados para Despersonalización

GET

```
FILE='E:\SPSS MIOS\Despersonalización 1.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
COMPUTE SUMA = P5 + P10 + P11 + P15 + P22.
EXECUTE.
DESCRIPTIVES
  VARIABLES=P5 P10 P11 P15 P22 SUMA
  /STATISTICS=MEAN STDDEV VARIANCE MIN MAX.
```

Descriptivos

[Conjunto_de_datos1] E:\SPSS MIOS\Despersonalización 1.sav

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Varianza
Siento que trato a algunas personas de manera impersonal	66	0	5	1,82	1,477	2,182
Me he vuelto más insensible con las personas desde que ejerzo este trabajo	66	0	6	1,47	1,808	3,268
Me preocupa que ese trabajo me esté endureciendo emocionalmente	66	0	6	1,08	1,532	2,348
Realmente no me interesa lo que le pase a algunas personas a las que doy servicio	66	0	4	,83	1,104	1,218
Siento que las personas con las que trabajo me culpan de algunos de sus problemas	66	0	6	1,06	1,435	2,058
Suma preguntas	66	1	22	6,26	5,263	27,702
N válido (según lista)	66					

RELIABILITY

```
/VARIABLES=P5 P10 P11 P15 P22 SUMA
/SCALE('Alfa de Cronbach') ALL/MODEL=ALPHA.
```

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] E:\SPSS MIOS\Despersonalización 1.sav

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	66	100,0
	Excluidos(a)	0	,0
	Total	66	100,0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,780	6

Resultados para Realización Personal.

```
GET
  FILE='E:\SPSS MIOS\Realización 1.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
COMPUTE SUMA = P4 + P7 + P9 + P12 + P17 + P18 + P19 + P21.
EXECUTE.
DESCRIPTIVES
  VARIABLES=P4 P7 P9 P12 P17 P18 P19 P21 SUMA
  /STATISTICS=MEAN STDDEV VARIANCE MIN MAX.
```

Descriptivos

[Conjunto_de_datos1] E:\SPSS MIOS\Realización 1.sav

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Varianza
Comprendo fácilmente como se sienten la personas con las que trabajo	66	1	6	4,73	1,103	1,217
Trato muy eficazmente los problemas de las personas con las que trabajo	66	1	6	4,80	1,243	1,545
Siento que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás	66	3	6	5,27	,937	,878
Me siento lleno de energía	66	1	6	4,64	1,236	1,527
Fácilmente puedo crear un ambiente relajado con las personas a las que doy servicio	66	1	6	4,73	1,103	1,217
Me siento muy animado después de trabajar en contacto con personas	66	1	6	4,67	1,028	1,056
He tenido muchos logros valiosos en mi trabajo	66	1	6	4,47	1,338	1,791
En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	66	0	6	4,71	1,465	2,147
Suma preguntas	66	26	48	38,02	6,188	38,292
N válido (según lista)	66					

```
RELIABILITY
/VARIABLES=P4 P7 P9 P12 P17 P18 P19 P21 SUMA
/SCALE('Alfa de Cronbach') ALL/MODEL=ALPHA.
```

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] E:\SPSS MIOS\Realización 1.sav

Escala: Alfa de Cronbach

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	66	100,0
	Excluidos(a)	0	,0
	Total	66	100,0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,760	9