UNIVERSIDAD TECNICA FEDERICO SANTA MARIA

Repositorio Digital USM **https://repositorio.usm.cl**

Tesis USM TESIS de Pregrado de acceso ABIERTO

2017

REVISION DE PRESENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN PROFESORES GENERADO POR ACTIVIDADES DOCENTES

GARCÍA DE CORTÁZAR HEIDKE, PABLO

https://hdl.handle.net/11673/46453

Repositorio Digital USM, UNIVERSIDAD TECNICA FEDERICO SANTA MARIA

UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA
SEDE VIÑA DEL MAR – JOSÉ MIGUEL CARRERA

REVISION DE PRESENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN PROFESORES GENERADO POR ACTIVIDADES DOCENTES

Trabajo de titulación para optar al Título Profesional de Ingeniero en PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y AMBIENTALES

Alumno:
Pablo García de Cortázar Heidke

Profesor Guía:
Rodrigo Domínguez Carmona

2017

RESUMEN

KEYWORDS: SINDROME DE BURNOUT, MASLACH BURNOUT INVENTORY, DOCENCIA

El presente trabajo de título "Revisión de presencia del síndrome de burnout en profesores generado por actividades docentes" se realizó para optar al Título de Ingeniero en Prevención de Riesgos Laborales y Ambientales. En este Trabajo se buscó determinar el grupo de profesores más propenso a padecer el Síndrome de Burnout.

Se revisaron 33 referencias relacionadas al síndrome de Burnout de buscadores académicos tales como Sci-Hub, Pub-med, Scielo entre otros. Se evaluaron 16 cuestionarios por medio de una tabla de puntuaciones en relación a su impacto en publicaciones, su ajuste de tiempo y su adaptabilidad al estudio. El Maslach Burnout Inventory en su versión para profesores obtuvo la mayor puntuación (8.2) seguido del Maslach Burnout Inventory en su versión original con un puntaje de 7.8. Se incluyeron además variables demográficas tales como: sexo, edad, estado conyugal, número de hijos, años de experiencia añadiendo también el tipo de colegio en el que desempeñaba sus labores cada profesor.

El Maslach Burnout Inventory fue aplicado a 220 profesores de sexo masculino y femenino (rango de edad = 22-67 años) pertenecientes a 12 colegios del sector del Belloto, 9 Municipales y 3 Particulares Subvencionados. En colegios Municipalizados fue necesaria la autorización por parte de la Corporación de Educación para la aplicación del cuestionario. Respecto a los colegios Particulares Subvencionados solo fue necesaria la autorización de los Directores o Jefes de la Unidad Técnica Pedagógica correspondientes. La aplicación del cuestionario se llevó a cabo durante los meses de Marzo a Mayo del 2017, en periodos de 15 minutos por colegio. Para el tratamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS en su versión 23.

Se realizó una comprobación de la validez del cuestionario en el contexto actual basado en el análisis de Conbrach (Coeficiente para medir la fiabilidad de una escala de medida) aplicado a cada subescala del Maslach Burnout Inventory. En Agotamiento Emocional se obtuvo un alfa de Conbrach de 0.889, en Despersonalización un 0.904 y en Realización Personal un 0.749.

Según los resultados de la revisión del síndrome de Burnout en profesores generado por actividades docentes, se concluye que la profesión puede ser considerada como una ocupación estresante, dado que del total de la muestra, un 74.45% de profesores padece este síndrome en niveles medios o altos, siendo una minoría los que lo padecen en

alto grado (9.55%). Las variables estado conyugal y número de hijos no tienen relación directa con el síndrome de Burnout experimentado.

El grupo de riesgo afectado por el síndrome de Burnout en mayor medida son aquellos profesores de sexo femenino, con 1 a 6 años de experiencia laboral y hasta los 40 años.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN
OBJETIVO GENERAL
OBJETIVOS ESPECÍFICOS
ALCANCE
LIMITACIONES
RESTRICCIONES
PREMISAS
HITOS PRINCIPALES
FUNDAMENTACIÓN
METODOLOGÍA DE TRABAJO

CAPÍTULO 1: MARCO TEORICO
1.1. ¿QUE ES EL BURNOUT?
1.2. ¿A QUIEN AFECTA EL BURNOUT?
1.3. LA DOCENCIA
1.3.1. Personal de docencia y el Burnout
1.4. CAUSAS DEL BURNOUT
1.5. EFECTOS DEL BURNOUT

CAPÍTULO 2: APLICACION DEL CUESTIONARIO
2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION
2.2. MUESTRA
2.3. INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
2.3.1. Evaluación del instrumento
2.3.2. Maslach Burnout Inventory
2.3.3. Reestructuración MBI
2.4. APLICACIÓN DEL MBI
2.4.1. Aplicación del MBI en Colegios Municipalizados
2.4.2. Aplicación del MBI en Colegios Subvencionados
2.5. VALIDACIÓN DEL MBI
2.5.1. Validación subescala Agotamiento Emocional
2.5.2. Validación subescala Despersonalización
2.5.3. Validación subescala Realización Personal

CAPÍTULO 3: RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO

3.1. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

3.2. ESTUDIO DE LA PREVALENCIA DEL BO EN PROFESORES

3.2.1. Subescala de Agotamiento Emocional

3.2.2. Subescala de Realización Personal

3.2.3. Subescala de Despersonalización

3.2.4. Grado de Burnout

3.3. CORRELACIÓN ENTRE VARIABLES DEMOGRAFICAS Y MBI

3.3.1. Subescalas vs sexo

3.3.2. Subescalas vs edad

3.3.3. Subescalas vs estado conyugal

3.3.4. Subescalas vs número de hijos

3.3.5. Subescalas vs años de experiencia en la profesión

3.3.6. Subescalas vs Tipo de Colegio

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ANEXO A: MASLACH BURNOUT INVENTORY

ANEXO B: ANALISIS DE DATOS EN SPSS

ANEXO C: GLOSARIO DE TERMINOS Y DEFINICIONES ESTADISTICAS

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1-1. Burnout, una interacción entre la sociedad y el ambiente de trabajo

Figura 1-2. Burnout, un proceso dinámico “cascada del Burnout”

Figura 3-1. Edad del profesor agrupada en tramos

Figura 3-2. Número de hijos del profesor

Figura 3-3. Años de experiencia del profesor agrupados por tramos

Figura 3-4. Distribución de frecuencias en los ítems que conforman la subescala de Agotamiento Emocional

Figura 3-5. Subescala de Agotamiento Emocional clasificada por niveles

Figura 3-6. Distribución de frecuencias en los ítems que conforman la subescala de Realización Personal

Figura 3-7. Subescala de Realización Personal basada en los resultados del MBI

Figura 3-8. Distribución de frecuencias en los ítems que conforman la subescala de Despersonalización
Figura 3-9. Distribución porcentual de los puntajes de Despersonalización clasificada por niveles
Figura 3-10. Distribución porcentual de los resultados del MBI clasificada por niveles

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2-1. Instrumentos de evaluación del Síndrome de Burnout
Tabla 2-2. Tabla de puntuaciones
Tabla 2-3. Clasificación escalas de Burnout según el puntaje obtenido en el cuestionario
Tabla 2-4. Clasificación de profesores No Quemados
Tabla 2-5. Clasificación de profesores Más Quemados
Tabla 2-6. Clasificación de profesores en clase latente
Tabla 2-7. Análisis alfa de Conbrach por pregunta subescala Agotamiento Emocional
Tabla 2-8. Análisis alfa de Conbrach por pregunta subescala Despersonalización
Tabla 2-9. Análisis alfa de Conbrach por pregunta subescala Realización Personal
Tabla 3-1. Distribución de las respuestas del MBI
Tabla 3-2. Distribución de puntajes de Agotamiento Emocional clasificado por niveles
Tabla 3-3. Distribución de puntajes de Realización Personal clasificada por niveles
Tabla 3-4. Distribución de puntajes de Despersonalización clasificada por niveles
Tabla 3-5. Medias de cada subescala agrupadas por sexo
Tabla 3-6. Prueba de Mann-Whitney entre subescalas agrupadas y sexo
Tabla 3-7. Prueba de Kruskal Wallis entre subescalas y edades agrupadas
Tabla 3-8. Prueba de Kruskal Wallis entre subescalas agrupadas y edades agrupadas
Tabla 3-9. Medias de cada subescala agrupadas por estado conyugal
Tabla 3-10. Prueba de Mann-Whitney entre subescalas agrupadas y estado conyugal
Tabla 3-11. Prueba de Kruskal Wallis entre subescalas y número de hijos
Tabla 3-12. Prueba de Kruskal Wallis entre subescalas agrupadas y número de hijos
Tabla 3-13. Prueba de Kruskal Wallis entre subescalas y años de experiencia agrupados
Tabla 3-14. Prueba de Kruskal Wallis entre subescalas agrupadas y años de experiencia agrupados
Tabla 3-15. Medias de cada subescala agrupadas con tipo de colegio
Tabla 3-16. Prueba de Mann-Whitney entre subescalas agrupadas y tipo de colegio

SIGLAS Y SIMBOLOGÍAS

AESST	: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
BM	: Burnout Measure.
BO	: Sindrome de Burnout.
DSM-IV	: Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales.
FEMCVT	: Fundación Europea para la Mejora de Vida y de Trabajo.
ICD	: International Classification of Deseases
MBI	: Maslach Burnout Inventory.
MINSAL	: Ministerio de Salud.
OEI	: Organización de Estados Iberoamericanos.
OIT	: Organización Internacional del Trabajo.
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
UTP	: Unidad Técnico Pedagógica.

INTRODUCCIÓN

Desde que Freudenberger (1974) escribió por primera vez acerca del Burnout, los trabajos que versan sobre este tema se han multiplicado. Kleiber y Enzman (1990), refieren más de 2.500 hasta el año de 1989. Recorriendo las bases de datos Psyclit, Medline y Dissertation Abstracts de 1994 hasta enero desde 2000, se encuentran en los 6 años 3239 investigaciones, artículos y libros relacionados con el Burnout, demostrando la importancia creciente y el interés de los científicos por el asunto. En particular, la base de datos Teseo recoge 11 tesis doctorales, 3 de ellas bajo la categoría de "desgaste profesional".

La exposición a estresores, la experiencia de estrés y el modo de afrontarlo (afrontamiento o *coping*) juegan un papel importante como componentes mediadores en la aparición y/o agravamiento de una amplia gama de patologías.

La función de docente en las escuelas primarias es depositaria social de una función determinante, contribuir a asegurar que los niños y jóvenes reciban una educación de calidad, que los forme como ciudadanos. Se trata de una profesión que requeriría de entrega, idealismo y servicio a los demás. La educación básica de calidad guarda correlación con la posibilidad de desarrollo de un país por lo que se debe buscar que el maestro tenga los elementos necesarios para cumplir con su función.

La docencia, como puesto de trabajo, obliga a la realización, a veces simultánea, de un sin fin de actividades, que van desde el cuidado y mantenimiento de la escuela, planeación de actividades docentes, elaboración de materiales didácticos, entre otras, y al mismo tiempo mantener constantes relaciones con: padres de familia, autoridades, compañeros y alumnos, lo que implica duro esfuerzo y una significativa carga psíquica en el trabajo.

En una encuesta realizada por Cichon (1978) el 56.6% de los profesores encuestados indicaban estar afectados por enfermedades mentales y/o físicas relacionadas con su trabajo. El estrés asociado con la enseñanza era identificado como una causa que contribuía fundamentalmente a esta situación (Cunningham, 1983).

Los profesionales de las denominadas "profesiones de ayuda", son los más vulnerables al Agotamiento Emocional en el ejercicio de su actividad laboral al interactuar y tratar reiteradamente con otros sujetos (Freudenberger, 1974; Moreno, 1990; Delgado, 1993; Maslach y Leitter, 1997, 1998, Cordeiro, 2001). El estrés derivado de trabajar en instituciones educativas en contextos cada vez más complejos y demandantes implica, en algunas ocasiones, el desarrollo del agotamiento profesional, el cual puede llegar a afectar la calidad de vida laboral (Arias, 2009). Hasta la fecha se trata de un síndrome no recogido en clasificaciones psicopatológicas internacionales aunque ha sido objeto de multitud de

estudios e investigaciones, donde se ha constatado que lo padecen, principalmente, aquellos sujetos cuyas profesiones consisten en ofrecer servicios humanos, directos y de gran relevancia para el usuario.

En este estudio se analizaran las distintas causas que producen el síndrome de Burnout, esto permitirá reconocer que factores inciden con mayor frecuencia e intensidad en este síndrome, de esta forma se podrán identificar más adelante los factores demográficos significativos que dejaran entrever cual es el grupo de riesgo afectado. Para ello se aplicara el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes, (MBI-Ed) (Revisar Anexo A) el cual trabaja con los 3 aspectos claves relacionados al síndrome de Burnout es decir, el Agotamiento Emocional, Despersonalización y baja Realización Personal.

Por estos motivos se hace necesario realizar un estudio de la prevalencia del síndrome de Burnout en profesores, para corroborar específicamente cuales son los grupos demográficos afectados y posteriormente determinar qué factores inciden más en su comportamiento puesto que según la literatura, la profesión tiene alto riesgo de padecer esta enfermedad.

OBJETIVO GENERAL

Detectar la presencia del síndrome de Burnout en profesores de la ciudad de Quilpué comuna del Belloto generado por las actividades docentes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para alcanzar tal objetivo, este estudio plantea llevar a cabo los siguientes objetivos Específicos:

-Definir instrumento de evaluación para detectar síndrome de Burnout en muestra representativa de profesores de la ciudad de Quilpué comuna El Belloto.

-Aplicar instrumento de evaluación a la muestra escogida para determinar presencia del síndrome de Burnout en la muestra estudiada.

-Determinar el grupo de riesgo específico afectado por el síndrome de Burnout debido a las actividades docentes en profesores de la ciudad de Quilpué comuna El Belloto.

ALCANCE

El proyecto considera la aplicación del Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) en una muestra representativa de profesores de la ciudad de Quilpué del sector de El Belloto de nivel básico y medio para determinar la presencia del síndrome de Burnout, posteriormente considerar que factores que inciden en el resultado y como se relacionan para así definir el grupo de riesgo especifico afectado.

LIMITACIONES

-Falta de documentación o estudios relacionados con el síndrome de Burnout en profesores en chile.
-Disponibilidad de tiempo respecto al tiempo de atención de los profesores de cada colegio.

-Los Consejos de profesores serán realizados en días específicos de la semana lo que podría limitar la disponibilidad de hacer el cuestionario en colegios donde estos días coincidan.

RESTRICCIONES

-La presente investigación será realizada a profesores de colegios de la ciudad de Quilpué del Sector El Belloto.
-Limites que entrega la dirección de cada colegio en cuanto a la aplicación o no del cuestionario.

PREMISAS

-Los colegios tendrán un espacio adecuado para realizar las charlas.
-Los profesores contestarán de forma honesta las preguntas.
-Los profesores contarán con un espacio de tiempo establecido para realizar la encuesta.

HITOS PRINCIPALES

-Adquisición y lectura del Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed).
-Adecuación del cuestionario basado en variables demográficas.
-Reunión con Autoridad académica de colegios del sector El Belloto.
-Aceptación para realizar estudio en colegios del sector El Belloto.
-Aplicación del Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) en colegios autorizados.
-Ingreso de valores obtenidos a programa estadístico.
-Entrega de resultados.

FUNDAMENTACIÓN

Los objetivos sanitarios del país para el año 2020 plantean disminuir la incidencia de enfermedades profesionales, entre las cuales, los factores psicosociales son parte relevante del problema (MINSAL). Por ello se hace necesario identificar y conocer dichos factores y como estos afectan en el ámbito laboral.

La incidencia del estrés sobre la salud es compleja y puede inducir directamente efectos psicológicos y fisiológicos que alteran la salud (trastornos de ansiedad, del estado de ánimo y psicofisiológicos), aunque también puede incidir de modo indirecto a través de conductas no saludables o estrategias de afrontamiento nocivas como beber alcohol, conductas de riesgo, etc. (Eloísa Guerrero Barona, 2003).

Esto ocurre debido a la discordancia entre las demandas del ambiente de trabajo y las capacidades reales del profesor (Endica Radic Hozo, 2015), intromisiones exigentes de los padres, modificaciones rápidas y graves en el calendario o los programas académicos, requerimiento del profesorado para funciones de carácter extraacadémico y a veces contradictorio con el rol docente. (Burke y Greenglass, 1989; Culver, 1989). Aparece entonces la percepción de incompetencia (M. Paz Quevedo-Aguado, Carmen Delgado, José Ma Fuentes, Alfonso Salgado, Teresa Sánchez, Juan F. Sánchez & José R. Yela, (1999)).

Los profesionales de las denominadas "profesiones de ayuda", son los más vulnerables al Agotamiento Emocional en el ejercicio de su actividad laboral al interactuar y tratar reiteradamente con otros sujetos (Freudenberger, 1974; Moreno, 1990; Delgado, 1993; Maslach y Leitter, 1997, 1998, Cordeiro, 2001). El estrés derivado de trabajar en instituciones educativas en contextos cada vez más complejos y demandantes implica, en algunas ocasiones, el desarrollo del agotamiento profesional, el cual puede llegar a afectar la calidad de vida laboral (Arias, 2009). Por su parte Burke y Genglass (1989), reconocen que la enseñanza es una de las profesiones que está sujeta a la aparición del síndrome de Burnout.

Por estos motivos se hace necesario realizar un estudio de la prevalencia del síndrome de Burnout en profesores, para corroborar específicamente cuales son los grupos demográficos afectados y posteriormente determinar qué factores inciden más en su comportamiento puesto que según la literatura, la profesión tiene alto riesgo de padecer esta enfermedad.

Los adeptos de la perspectiva psicosocial afirman que el síndrome hay que entenderlo como un proceso que se desarrolla secuencialmente, en lo referente a la aparición de sus rasgos y síntomas globales (OEI).

Es importante el estudio de este Síndrome debido a que ocupa un lugar destacado dentro de los riesgos laborales de carácter psicológico en personas que trabajan con personas (Aldrete Rodríguez, María Guadalupe; Pando Moreno, Manuel; Aranda Beltrán, Carolina; Balcázar Partida, 2003 ; Rosa Bermúdez, Ginés Martinez, Francisca Rius y José Esteve, 2004). Entre los riesgos laborales de carácter psicosocial de especial relevancia en la actualidad se encuentra el síndrome de Burnout, siendo una de las principales causas de accidentabilidad y absentismo entre los profesionales de servicios. (**Pedro** R. Gilmonte, 2003). En la actualidad el estrés está considerado como una de las principales fuentes potenciales de problemas del ser humano, tanto a nivel fisiológico, cognitivo y emocional como conductual; así lo demuestra la amplísima producción bibliométrica sobre el tema durante la última década (M. Paz Quevedo-Aguado, Carmen Delgado, José Ma Fuentes, Alfonso Salgado, Teresa Sánchez, Juan F. Sánchez & José R. Yela, 1999).

La necesidad de estudiar el síndrome de Burnout viene unida a la necesidad de estudiar los procesos de estrés laboral, así como al hincapié que las organizaciones han hecho sobre la necesidad de preocuparse más de la calidad de vida laboral que ofrecen a sus empleados(A. Eeber Y A. Jaekel-Reinhard, 2000). Los efectos del agotamiento profesional, o Síndrome de Burnout (BO), se dejan notar tanto en los trabajadores (problemas físicos y psíquicos) como en las organizaciones (ausentismo, rotación, costos más altos, baja productividad) (Arias, 2006).

Esta investigación pretende revisar la presencia del BO en profesores para así determinar cuáles son los factores que inciden más en este resultado, de esta forma generar conciencia en la comunidad educativa de la cantidad porcentual de profesores que padece el síndrome y promover el desarrollo de nuevas investigaciones relacionadas con el tema.

METODOLOGÍA DE TRABAJO

Este estudio se basa fundamentalmente en la aplicación del Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) (Revisar Anexo A) en profesores de la ciudad de Quilpué. Por medio de este cuestionario será posible determinar en qué grado ha sido afectado por el síndrome de Burnout el grupo estudiado.

Para el desarrollo de esta investigación se han determinado etapas claves que describen el proceso de recolección de datos.

Etapa 1: Definición de Instrumento de evaluación

Para conseguir una correcta elección del instrumento de evaluación a utilizar para determinar la presencia del BO en profesores, será necesario primeramente conocer el contexto de este síndrome. Para ello se realizará una recopilación de información de distintas fuentes, utilizando buscadores académicos tales como: Sci-Hub, Pub-med, Scielo Google Docs entre otros, tanto de tesis, como papers, además de publicaciones en revistas científicas o de salud que se refieran al BO para contextualizar y dar a conocer la literatura existente referente a este síndrome. Lo que se pretende es conocer las características del BO, a quienes afecta, como los afecta y principalmente determinar qué factores inciden en la presencia de este. Esto permitirá conocer que aspectos destacan en el BO y permitirá posteriormente decidir que instrumento de evaluación se adecua a los requerimientos de este estudio.

Es necesario también contextualizar la realidad del profesor, de las actividades que desempeña y como se da esta relación con el síndrome de Burnout. Hay que determinar si existe realmente una incidencia entre el síndrome y las actividades docentes, se buscará determinar si este grupo de estudio podría estar en peligro respecto al BO según la literatura actual.

Una vez contextualizados estos dos conceptos, será necesario determinar qué aspectos sociodemográficos se relacionan con el síndrome de Burnout para ser medidos posteriormente con el instrumento de evaluación.

Por otra parte deberá considerarse un cuestionario que sea específico para profesores de tal manera que los resultados sean más fiables y que este tenga una validez interna adecuada en el contexto en que será aplicado; Ya que pueden existir factores internos como externos, que pueden influenciar en la aparición del síndrome, debido a esto se elegirán algunos factores inherentes al profesor que deberán ser considerados en el instrumento de medición de Burnout, estos se basarán en los aspectos que se encuentren en la literatura actual.

Basados en todos estos criterios en la siguiente etapa se decidirá el instrumento que satisfaga los objetivos de esta investigación.

Etapa 2: Aplicación de instrumento de evaluación

Debido a que existe una gran variedad de cuestionarios para evaluar el síndrome de Burnout, se utilizará una tabla de ponderaciones basada en el impacto en publicaciones que tenga el cuestionario, su ajuste de tiempo y su grado de adaptabilidad al estudio. Dado que en sí mismo este cuestionario será insuficiente para cumplir con las expectativas de la investigación, tendrá que ser reestructurado añadiéndole los factores demográficos anteriormente encontrados, de esta forma más adelante se podrán realizar los entrecruzamientos de información correspondientes. Luego de haber modificado el cuestionario, se definirán los criterios a utilizar para clasificar a los profesores según los puntajes obtenidos en la prueba.

Una vez determinado el instrumento de evaluación, será necesario conseguir la autorización de los colegios para realizar el cuestionario, para ello se diseñara una carta de solicitud donde se expongan los objetivos de investigación, el motivo de por qué está siendo realizada y la importancia que esta tendrá para el grupo de estudio, esta carta en específico será presentada en la Corporación de Educación de Quilpué puesto que para aplicar los cuestionarios en colegios municipalizados, será necesaria la autorización previa de esta entidad.

Una vez aprobada la solicitud, se solicitará información de los colegios municipalizados a la misma entidad antes mencionada, tales como la dirección de los colegios, el nombre de sus directivos más importantes y el número de teléfono de cada colegio, esto permitirá al investigador realizar posteriormente el contacto con estos de manera más expedita.

La coordinación con cada colegio se llevará a cabo bajo dos modalidades, la primera vía telefónica, la cual contextualizará al colegio respecto de la autorización ya entregada por la Corporación de Educación y posteriormente se solicitará la autorización para la aplicación por cada colegio en específico, para ello se coordinarán las horas con una semana de anticipación. La segunda modalidad será en forma presencial y se llevará a cabo mayormente con los colegios subvencionados compartidos del sector o en los colegios municipalizados que así lo soliciten.

Durante la aplicación del cuestionario se dará una pequeña charla relacionada con el BO en los colegios que hallan autorizado el estudio, de esta forma concientizar al cuerpo docente de los peligros a los que se exponen y de esta manera generar encuestas hechas con mayor seriedad y precisión.

Al aplicar el cuestionario se comprobara que los profesores cumplan con los requisitos mínimos definidos en el alcance, para ello se explicara primeramente este, para luego indicar como contestar el MBI, que en caso de no ser bien realizado, será filtrado al reunir todos los resultados.

Una vez concluida la etapa de aplicación del MBI, será necesario corroborar la validez del cuestionario aplicada en el contexto actual, para ello se utilizara el Alfa de Conbrach para cada subescala del MBI.

Etapa 3: Definición del Grupo de riesgo afectado por el síndrome de Burnout

Ya reunidos todos los cuestionarios válidos, y una vez corroborada la validez del cuestionario en sí, se procede al análisis de resultado, para ello se utilizara el paquete estadístico SPSS en su versión 23, este programa permitirá entregar distintos gráficos y resultados basados en las preguntas del MBI.

Primeramente se describirá como es la muestra de estudio basado en las variables demográficas antes dichas, para así determinar si existen tendencias en las características del grupo de estudio.

Luego se realizará un estudio por pregunta de cada subescala donde se analizaran las respuestas de los profesores basadas en los porcentajes de cada ítem de la escala Likert, describiendo su comportamiento para luego dilucidar si las respuestas presentan cierta tendencia. Además al final de cada subescala se enseñará la distribución general de los puntajes clasificada según los criterios, bajo, medio, o alto.

Posteriormente, se determinará el grado de Burnout de los profesores ya sea, “Altamente Quemado ” Latente, o “No Quemado”, basados en los criterios expuestos en el segundo capítulo, se procede al entrecruzamiento de variables, para ello, se utilizan técnicas no paramétricas para determinar la correlación entre las variables sociodemográficas y cada una de las subescalas del MBI (Agotamiento Emocional, Despersonalización, Realización Personal), este análisis se hará uno a uno para determinar qué factores inciden en cada subescala y en qué medida.

,

Finalmente basado en lo anterior se determinará las características del grupo de riesgo mayormente afectado por el BO.

CAPÍTULO 1: MARCO TEORICO

1. MARCO TEORICO

En este capítulo se recopilara toda la información relacionada con el síndrome de Burnout la cual permita contextualizarlo y dilucidar también los factores que inciden en su aparición y agravamiento, de esta manera poder elegir el instrumento de evaluación adecuado según las necesidades de los profesores.

1.1. ¿QUE ES EL BURNOUT?

El término Burnout, procede del mundo del deporte y expresaba la situación que vivían los deportistas cuando no obtenían los resultados deseados a pesar de sus grandes esfuerzos y entrenamientos(1), pese a ello el concepto de Burnout es utilizado ya por Shakespeare a fines del siglo XVI. El termino apareció por primera vez en 1964 y como se conoce actualmente surgió en 1974 en Estados Unidos, cuando fue utilizado por el psicoanalista Herbert J. Freudenberger y más menos al mismo tiempo popularizado por Gingsburg (2)(3), descrito como una reacción a estresores interpersonales en el lugar de trabajo (4), expresado como un estado particular de agotamiento físico y psicológico en los trabajadores de la salud (5)(6).

Toda la teoría relacionada con el Síndrome de Burnout (BO) apareció por primera vez hacia el inicio de los años 70, con la finalidad de explicar el proceso de deterioro físico y psíquico de los profesionales que proporcionaban servicios asistenciales como profesores, personal sanitario, trabajadores sociales o abogados de oficio entre otros (Freudenberger, 1974) (7). Más tarde Maslach (1981) consideró que el Burnout en el trabajo era un síndrome producido por una reacción causada a lo largo del tiempo por medio de estresores interpersonales (8).

Actualmente, no existe una definición consistente del Burnout. De hecho ni siquiera está definido en el ICD-10 ni el DSM-IV (6)(9). La diferenciación de esta enfermedad con otros desordenes de la salud es difícil y muchos de los factores que la generan aún son objeto de controversia (6). El Burnout además aún no aparece como una entidad especifica en la Clasificación Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud; por esto, el manejo de la morbilidad en la población afectada está orientado a la sintomatología, no a la intervención preventiva o al diagnóstico o a su manejo oportuno (10).

Aunque no existe una definición unánimemente aceptada sobre el BO, sí parece haber consenso en que se trata de una respuesta al estrés laboral crónico, una experiencia

subjetiva que engloba sentimientos y actitudes con implicaciones nocivas para la persona y la organización (Schaufeli and Enzmann, 1998) (6)(8)(11)(12)(14). Gil-Monte y Peiró (1997) han constatado que el BO queda establecido no solo como una respuesta al estrés laboral crónico, sino que también es integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por una vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (11).

Para Maslach y Jackson, el BO es un cuadro progresivo que se establece por efecto de exposición a estresores laborales y que se expresa mediante el Agotamiento Emocional, Despersonalización y baja Realización Personal junto con un alto índice de incapacidad laboral, física y psicológica (Guerrero, 2001) (10)(13).

En un principio, el BO se entendía como un estado, no obstante, actualmente se entiende como proceso en el que se incluyen las tres dimensiones descritas por Maslach y Jackson (3)(5)(6)(11)(12)(17).

El Agotamiento Emocional se refiere principalmente a la formación del Burnout directamente causado por las preocupaciones emocionales. Este es el componente principal del Burnout en el trabajo, donde se han sobrepasado las capacidades personales emocionales (3)(18)(19)(20). El Agotamiento Emocional es una estado crónico de agotamiento tanto físico como emocional producto del trabajo excesivo o de altas demandas al personal generando un estrés continúo. Está directamente relacionado con la ansiedad, la fatiga y la tensión (17). Dado que este síndrome se manifiesta durante el trabajo, este puede conllevar a tener efectos negativos en el personal generando un círculo vicioso, produciendo un mayor deterioro del personal producto del Burnout (8).

La Despersonalización es la clave del fenómeno para determinar el BO, ya que las otras dos dimensiones se pueden encontrar en otros desórdenes depresivos (13). La Despersonalización se refiere a una actitud indiferente o distante hacia el trabajo en general y a la gente con quien trabaja, perdiendo todo interés por su trabajo (17)(18)(19)(20). Además experimenta una pérdida de la fe, motivación idealismo propósito moral y compromiso con el trabajo (21).

Finalmente la baja Realización Personal, representa la dimensión de autoevaluación en cuanto al Burnout, implicando que la persona se vea a sí misma como incompetente o incapaz de cumplir con las demandas solicitadas en el trabajo (17)(19).

Actualmente, el estrés relacionado con el trabajo puede definirse como: «... el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento frente a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a esa situación» (Comisión Europea, 1999).

El estrés laboral ha sido reconocido por diversas instancias europeas (OIT, 2000; FEMCVT, 2001; AESST, 2002) como uno de los fenómenos más indeseables y relevantes en la realidad laboral actual (16). Pues la persona sufre una desmotivación profesional y un abatimiento social, familiar y personal (Comisión de las Comunidades Europeas, 2002) (16).

1.2. ¿A QUIEN AFECTA EL BURNOUT?

Entre los riesgos laborales de carácter psicosocial de especial relevancia en la actualidad se encuentra el BO, una de las principales causas de accidentabilidad y absentismo entre los profesionales de servicios (15).

El estudio del BO es realmente importante por la ayuda que ha brindado en reducir la presión individual en el trabajo, promoviendo el entusiasmo en el trabajo, para así darle valor y dignidad a las profesiones, y reforzar así las funciones implícitas del trabajo (22).

Se ha descrito a los profesionales de las denominadas profesiones de ayuda, como los más vulnerables al Agotamiento Emocional y escepticismo en el ejercicio de su actividad laboral al interactuar y tratar reiteradamente con otros sujetos (Freudenberger, 1974; Moreno, 1990; Delgado, 1993; Maslach y Leitter, 1997, 1998, Cordeiro, 2001) (1)(5).

En general, suele presentarse preferentemente en aquellas ocupaciones que con frecuencia tienen que atender e interactuar de forma asistencial con algún tipo de usuario o "cliente" que presenta necesidades más o menos importantes e imperiosas (23).

Este enfoque defiende que el Burnout aparece más frecuentemente, en los profesionales más comprometidos, en los que trabajan más intensamente ante la presión y demandas de su trabajo, poniendo en segundo término sus intereses (11).

Actualmente, la investigación del BO se ha convertido en un área muy interesante para la psicología. Estudios han probado que existe una gran cantidad de profesiones "de ayuda" como profesores, personal médico que se ven afectados por este síndrome (16)(19)(22)(24)(25). Particularmente en profesiones con altas cantidades de presión mental, especialmente, doctores, enfermeras profesores bomberos pilotos etc. (4)(5)(26). Esta presión tiene una influencia muy negativa tanto en la eficiencia en el trabajo como la salud (14). Este síndrome ocupa un lugar destacado dentro de los riesgos laborales de carácter psicológico en personas que trabajan con personas (27).

Así el BO es una situación de cansancio físico y/o emocional que se presenta fundamentalmente en aquellos que trabajan y que, además, tienen una estrecha relación con las personas a las que prestan un servicio (13).

1.3. LA DOCENCIA

El estrés derivado de trabajar en instituciones educativas en contextos cada vez más complejos y demandantes implica, en algunas ocasiones, el desarrollo del agotamiento profesional, el cual puede llegar a afectar la calidad de vida laboral (Arias et al. 2009) (13).

El Colegio de Profesores de Chile, establece que actualmente a partir de las múltiples demandas a que son sometidos los profesores, la docencia se puede considerar como una profesión altamente estresante (Unda y Sandoval, 2006) (13).

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada vez es más frecuente que los docentes de todas partes del mundo se vean afectados por problemas derivados del estrés (13).

Por otra parte los investigadores que laboran en el sistema universitario mexicano manifiestan que la multiplicidad de roles que tienen que asumir hace que el desgaste sea mucho mayor (Magaña et al. 2007). Las principales causas se las atribuyen a la falta de grupos de trabajo consolidados, de infraestructura administrativa y operativa y de políticas institucionales permanentes que permitan el óptimo desarrollo de los cuerpos académicos (13).

La docencia, como puesto de trabajo, obliga a la realización, a veces simultánea, de un sin fin de actividades, que van desde el cuidado y mantenimiento de la escuela, planeación de actividades docentes, elaboración de materiales didácticos, entre otras, y al mismo tiempo mantener constantes relaciones con: padres de familia, autoridades, compañeros y alumnos, lo que implica un duro esfuerzo y una significativa carga psíquica en el trabajo (27). Ejemplo de ello es que el maestro, con una limitada libertad para desempeñar su trabajo tras la puerta cerrada de su aula, padece, al mismo tiempo, un cierto aislamiento para enfrentar su trabajo y para encontrar la solución a los numerosos problemas que se presentan en su quehacer cotidiano. En estas condiciones de trabajo, es común que los docentes puedan llegar a desencadenar un cierto grado de estrés, complicado generalmente con otros factores psicosociales negativos que acostumbran estar presentes en el ejercicio de la docencia, como sería el trabajo que realizan en casa, el comportamiento de los alumnos, la falta de promociones, las condiciones laborales insatisfactorias, entre otros (27).

La actividad del docente comprende diversidad de tareas, como la preparación y dictado de clases; coordinar con otros profesores y autoridades del centro educativo las actividades académicas y extraacadémicas; evaluar a los estudiantes, atender las consultas de los padres de familia, preparar reportes periódicos de su labor, cumplir con las normas

y procedimientos que emanan de los organismos educativos, así como participar en los programas de capacitación o actualización docente (5).

Dada la compleja situación en la que se encuentra el maestro, en la cual las demandas laborales y personales escapan a su real capacidad, las posibilidades de padecer de estrés o llegar al Agotamiento Emocional o psíquico resultan bastante elevadas (5).

Burke y Genglass (1989), reconocen que la enseñanza es una de las profesiones que está sujeta a la aparición del BO, teniendo los maestros entre los principales estresores a estudiantes "difíciles" y sin motivación, la reducción de recursos, prácticas administrativas rígidas y el incremento del tamaño de los grupos escolares (13).

Estos profesionales mayormente escogen su carrera por su deseo de ayudar y servir a los demás, y muchos basan su autoestima en el logro de metas humanitarias muchas veces idealistas (Farber, 1985) (13). Sin embargo, si ese profesional percibe que no proveyó un buen servicio, esto resultará en sentimientos negativos e insatisfacción, (Maslach et al. 1986) (13), se asienta sobre una personalidad perfeccionista con un alto grado de auto-exigencia y con una gran tendencia a implicarse en el trabajo, el resultado generalmente lleva a un desequilibrio entre las expectativas individuales del profesional y la realidad del trabajo diario (Ayuso, 2006) (13).

1.3.1. Personal de docencia y el Burnout

Así como la ciencia y la tecnología se desarrollan, los métodos educaciones también cambian constantemente a través de nuevas tecnologías. Esto ha liderado una problemática en algunos profesores quienes se ven enfrentados a esta nueva realidad (3). Desde que el psicólogo clínico Freudenberger coloco en el tapete el concepto de Burnout vocacional por primera vez en 1974, ha atraído la atención alrededor de todo el mundo respecto a la relación de este síndrome con el aspecto educacional (28). Los profesores son un grupo de alto riesgo en lo que a Burnout respecta (22). Williard McGuire declaro que la salud mental y física de muchos profesores había sido afectada adversamente por BO (29).

En una revisión de 71 artículos realizada por Hiebert y Farber, encontraron evidencias para considerar a la docencia como una profesión estresante (27). Se han realizado estudios sobre al estrés en distintos grupos de profesionales. En los últimos 10 años se ha incrementado el número de publicaciones en relación al estrés entre los profesores (18).

En una encuesta realizada por Cichon (1978) el 56.6% de los profesores encuestados indicaban estar afectados por enfermedades mentales y/o físicas relacionadas

con su trabajo (18). El estrés asociado con la enseñanza era identificado como una causa que contribuía fundamentalmente a esta situación (Cunningham, 1983) (18).

1.4. CAUSAS DEL BURNOUT

El BO se genera frente a una situación de alta tensión causada por trabajos repetidos en el mismo trabajo donde los estresores se van acumulando, los que producen una baja en la eficiencia laboral (3). Las investigaciones realizadas por Lee y Ashforth (1993, 1996) junto a Cardes y Dougherty (1993), determinaron que el Burnout está relacionado en forma negativa con la eficiencia laboral (25). Las investigaciones han mantenido que a mayor grado de Burnout menor grado de eficiencia (21).

El estrés puede ser beneficioso o dañino dependiendo de su intensidad y frecuencia y como es enfrentado por la persona, en concreto, el estrés no tratado es el problema de salud número uno en los Estados Unidos actualmente (21).

La mayoría de sus adeptos aceptan hoy la definición de Burnout elaborada por Maslach y Jackson (1986), quienes lo consideran como una respuesta principalmente emocional, situando los factores laborales y los organizacionales como condicionantes y antecedentes (Barraza et al. 2007) (13) en el que intervienen variables cognitivo-aptitudinales, variables emocionales y variables actitudinales (13).

El desarrollo del BO puede ser entendido como el resultado de un proceso de interacción mediante el cual el sujeto busca adaptarse a su entorno laboral (30) y se relaciona más como un fenómeno social y no tanto como uno individual, mas, el factor personal tiene cierta influencia que no puede ser comparada con la influencia social generada por los factores ambientales (8)(15)(30). De hecho, la presencia de múltiples estresores ambientales en el trabajo a lo largo del tiempo puede generar en consecuencia este síndrome (4)(31).

Los ámbitos organizacionales y ocupacionales se consideran fuentes de estrés, puesto que en éstos existe un contexto en el que se llevan a cabo tareas de rendimiento y se realizan una serie de demandas (18). El modelo de comprensión de la presión en el trabajo indica que los individuos que reciben apoyo organizacional pueden des estresarse más fácilmente (14).

Son múltiples los factores que se han descrito como elementos tendentes a favorecer el BO: fuentes sociales, organizacionales, de rol y de interacción entre las tres

(Iwanicki, 1983; Schutz y Long, 1988); niveles de necesidades insatisfechas, tales como la seguridad, aceptación social, estima, autonomía y realización profesional (Anderson y Iwanicki, 1984) (18). Por otra parte , dentro de los factores personales se destacan algunas de carácter más sociológico como: La edad del sujeto en relación con la cantidad de experiencia en su profesión (Cherniss, 1982; Maslach, 1982; Russell et al. , 1987), el sexo y variables familiares (Burke y Greenglass, 1989). De igual modo, y respecto a las variables familiares, parece ser que la estabilidad afectiva y ser padre o madre, mejora el equilibrio que se requiere para solucionar situaciones conflictivas (Cobb, 1976; House, 1981) (18). Por otra parte, el estado civil y la llegada de los hijos y el tiempo dedicado al ocio, pueden ser también factores que influyan en la predisposición de un individuo para mostrar o no Burnout (13).

El BO se produce dado la discordancia entre las demandas del entorno de trabajo (dueños de la compañía o superiores), y las capacidades reales del empleado (4). De acuerdo al concepto "persona-entorno-inadaptado". Un desbalance entre lo psico-mental/estrés psico-social y estrés individual es decisivo para padecer el BO (6). Se caracteriza por un estado de agotamiento como consecuencia de trabajar intensamente, sin tomar en consideración las propias necesidades (13). Las consecuencias afectan al profesorado tanto en lo personal como interpersonal, y lleva a efectos físicos, emocionales, interpersonales y actitudinales (31).

La percepción que el sujeto tenga de los estresores ambientales y de sus capacidades, junto a las estrategias de afrontamiento que emplee para afrontar el estrés, determinarán el grado en que padezca el BO(Gil-Monte y Peiró, 1997) (5)(30).

La literatura sobre el tema, demuestra que el Burnout no surge de manera súbita, sino que emerge de forma paulatina, con un incremento progresivo en la severidad y en la aparición de sus rasgos y síntomas globales (11). Para algunos autores (Gold, 1984), no es posible determinar con exactitud ni el origen, ni la secuencia, ni los correlatos de las diferentes fases implicadas en el desarrollo del Burnout (18).

El Burnout es también influenciado por el trabajo en sí y las relaciones en el lugar de trabajo. La carga laboral y la presión del tiempo han reportado aumentos en los niveles de Burnout especialmente en la dimensión del cansancio (26). La falta de apoyo interpersonal y el Burnout están muy relacionados. Las relaciones en el ambiente laboral son tan importante que podrían influenciar en la satisfacción que siente la persona por el trabajo y disminuir el estrés (19). En particular las relaciones de apoyo entre compañeros han demostrado disminuir los niveles percibidos de Burnout (Savicki, Cooley 1987, Leiter 1988, Leiter, Maslach 1988, Lee, Ashforth 1996) (26).

Se dice que los individuos que tienen altas expectativas trabajan mucho y muy duro para conseguirlas, provocando en ellos un desgaste y eventualmente efectos de Despersonalización y baja Realización Personal cuando no consiguen los resultados esperados (Maslach et al., 2001) (13). El trabajo día a día y directo, en el aula, se ha considerado estresante debido a razones tan diversas como la poca motivación del alumnado (Woods, 1990), la ausencia de disciplina, la falta de atención, la limitación de tiempo para alcanzar los objetivos pedagógicos o la sobrecarga de trabajo (Kyriacu, 1990; Boyle et al., 1995; Valero, 1997) (16).

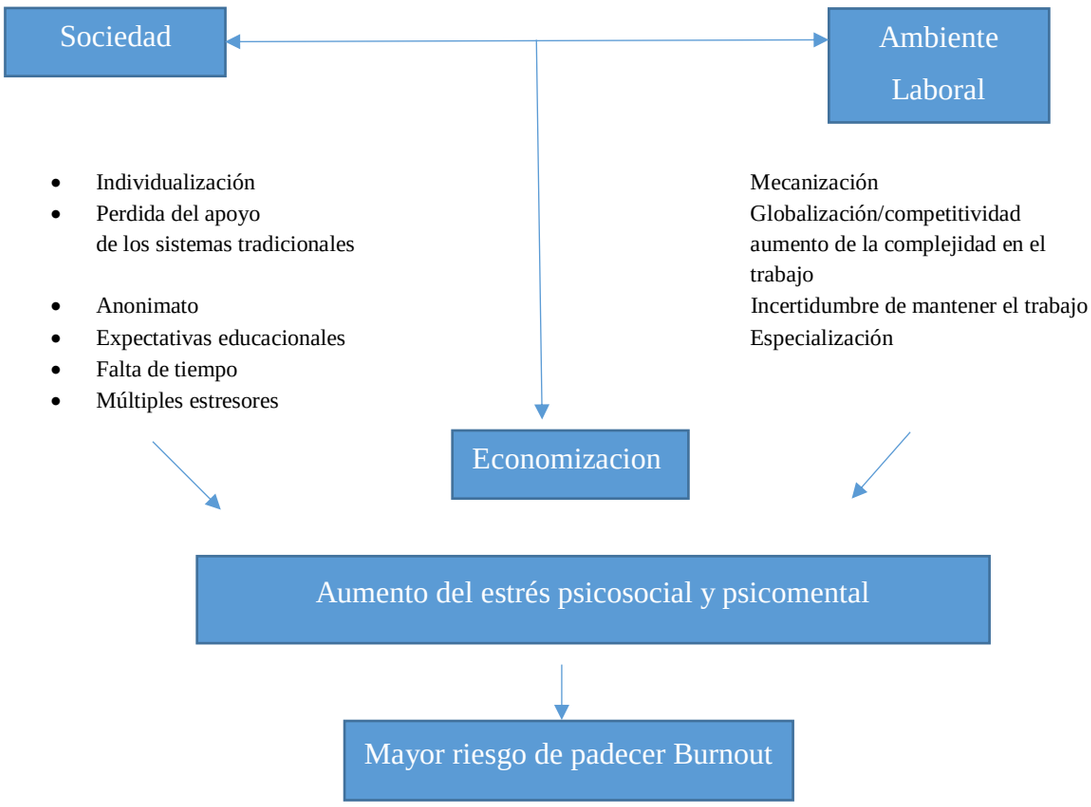
–

Trendall establece que algunos de los principales factores que contribuyen a que se padezca el BO entre la población de educadores son: los salarios bajos, la falta de reconocimiento en la profesión, los cambios en el sistema educativo, tales como, cortes presupuestarios y nuevas legislaciones. Esto último incluye las nuevas reformas y la reorganización del sistema educativo (13).

En el campo educativo, algunos factores que favorecen el estrés negativo en los docentes, y que por lo tanto contribuyen al desgaste profesional, (Doménech, 1995), son (13):

- El aumento de las expectativas educativas para los alumnos en general, y los alumnos con necesidades especiales en particular, generado en los padres y familiares a raíz de la integración de la reforma del sistema educativo.
- El progreso de las nuevas tecnologías adaptadas al aprendizaje, nuevos métodos didácticos, mayor desarrollo de las ciencias y de la psicología, que lleva a una mayor conciencia de la necesidad de una reactualización permanente y cambiante.
- El aumento de las exigencias sobre el profesorado en el sentido de una mayor preparación técnica, una mayor especialización no sólo en los contenidos de sus materias sino en la metodología y en el conocimiento psicológico de los sujetos a los que va dirigida la enseñanza, así como un mayor control de resultados mediante un complejo sistema de evaluación.
- La mayor sensibilización hacia los servicios sociales y educativos en general por parte de los usuarios, la disminución del criterio de autoridad de la sociedad, y el aumento de nivel cultural lleva a que los padres y familiares tengan una actitud más crítica y exigente hacia ese tipo de prestación de servicios y de educación ofrecida a sus hijos.
- El aumento de la violencia y de las agresiones físicas hacia el profesorado.
- La pérdida de eficacia de un profesorado estresado y necesitado a su vez de ayuda.

El conjunto de factores organizacionales ya mencionados, relacionados con el profesorado y que inciden en la aparición del BO se presentan en la Figura 1-1.



Fuente: Extraído de artículo científico Occup. Med. Vol. 50, 2000

Figura 1-1. Burnout, una interacción entre la sociedad y el ambiente de trabajo

1.5. EFECTOS DEL BURNOUT

El Burnout es un estado físico y emocional que conlleva una serie de efectos negativos en la cognición, emoción y conducta, que puede producir cansancio emocional, efectos negativos al ego y la actitud hacia al trabajo, llevando a una baja eficiencia y satisfacción en el trabajo (14). No solo tiene impactos adversos en la salud física y mental, sino que también puede afectar a nivel organizacional y a la atmosfera grupal (19).

Los síntomas del Burnout pueden agruparse en cuatro áreas fundamentales (Maslach y Pines, 1977; Maslach, 1982 y Cherniss, 1980) (18).

- **Psicosomáticos:** Los signos psicosomáticos son a menudo tempranos síntomas asociados al Burnout. Entre ellos se incluyen las quejas de fatiga crónica, dolores frecuentes de cabeza y estómago, úlceras o desórdenes gastrointestinales, pérdida

de peso, hipertensión, asma, dolores musculares (espalda y cuello) y osteomusculares y en las mujeres, pérdida de ciclos menstruales (6)(11)(13)(18)(27)(29)(32). Un aumento de la tensión arterial (respuesta) mantenido en el tiempo puede derivar en un accidente cardiovascular (consecuencia) (15). También se han relacionado con el estrés docente algunas enfermedades y condiciones crónicas, estas incluyen: alta presión sanguínea, problemas de riñón o vejiga, artritis, desórdenes cardiovasculares, insomnio, gastritis, úlceras de estómago, anemia, asma y colitis (18).

En una investigación sobre síntomas físicos asociados con estrés docente, Needle, Griffin y Svendsen hallaron que las quejas más frecuentes eran: sentirse completamente agotado al final del día, dificultad en levantarse por la mañana (13), sentirse nervioso o inquieto y tenso. Otras quejas somáticas cansarse fácilmente, entumecimientos, hinchazón de articulaciones y músculos. En un estudio de Burnout en profesores, Bel Castro indicaba que las quejas somáticas incluían: dolor abdominal, dificultad en respirar, eczema, hormigueo, lesiones derivadas del trabajo y llanto (18).

- **Conductuales**: La sintomatología conductual observada puede manifestar repercusiones en el proceso de enseñar y la calidad de las relaciones interpersonales que se derivan del trabajo o aún en la familia (27), tales como, el absentismo laboral, aumento de la conducta violenta y de los comportamientos de alto riesgo tales como conducción imprudente y aficiones suicidas; incapacidad para relajarse, dependencias de sustancias tóxicas, y conflictos matrimoniales y familiares (6)(13)(14)(18)(19)(30)(31) actitudes negativas hacia el trabajo o hacia las personas que atiende (en este caso los alumnos), problemas de adaptación al rol o actividad que desempeña, incumplimiento de la tarea, accidentes laborales, pérdida de interés por la profesión (27).

  La impuntualidad, la abundancia de interrupciones, la evitación del trabajo y el abandono de la profesión, son síntomas habituales y típicos de esta patología laboral. En opinión de Álvarez y Fernández (1991), el bajo logro puede, también, estar encubierto por una sensación paradójica de omnipotencia. Esto puede tener repercusiones sobre la organización (rotación, disminución de la productividad, disminución de la calidad, etc.) y sobre la sociedad en general (13)(15).

- **Signos Emocionales**: Dentro de estos signos está el distanciamiento afectivo, la impaciencia e irritabilidad, los recelos de llegar a convertirse en una persona poco estimada que pueden degenerar en sentimientos paranoicos (18).

  Puede ser frecuente la dificultad para concentrarse debido a la ansiedad experimentada, produciéndose así un descenso de las habilidades de memorización

de los datos, razonamientos abstractos, elaboración de juicios (18). En cuanto a los síntomas emocionales, estos pueden convertirse en distanciamiento afectivo de las personas a las que van dirigidos sus servicios, ansiedad, impaciencia e irritabilidad, baja autoestima, desmotivación, dificultades de concentración, frustración, olvidos constantes y dificultad en la toma de decisiones (Dunham, 1976; Kyriacou y Sutcliffe, 1978; Spanoil y Caputo, 1979) (8)(11)(13)(24)(32)(33).

Las reacciones psicológicas típicas al estrés docente incluyen frustración y ansiedad (Dunham, 1976), desgaste emocional (Hargreaves, 1978), depresión (Hammen y de Mayo, 1982), falta de satisfacción con el trabajo (Kyriacou y Sutcliffe, 1979).

Además, los profesores bajo estrés pueden tener actitudes negativas y cínicas hacia los estudiantes, padres y demás personal escolar (Cunningham, 1983) (18). La baja satisfacción en el trabajo de los profesores está unida a la ausencia de oportunidades de discusión de los estudiantes (Greenwood y Soar, 1973) (18).

Todo ello va a influir directamente en la relación del profesional con todos los sectores de su ámbito laboral, favoreciendo interacciones basadas en las dudas sobre su propia competencia y distorsiones en la percepción de los otros (Burke y Greenglass, 1989) (18).

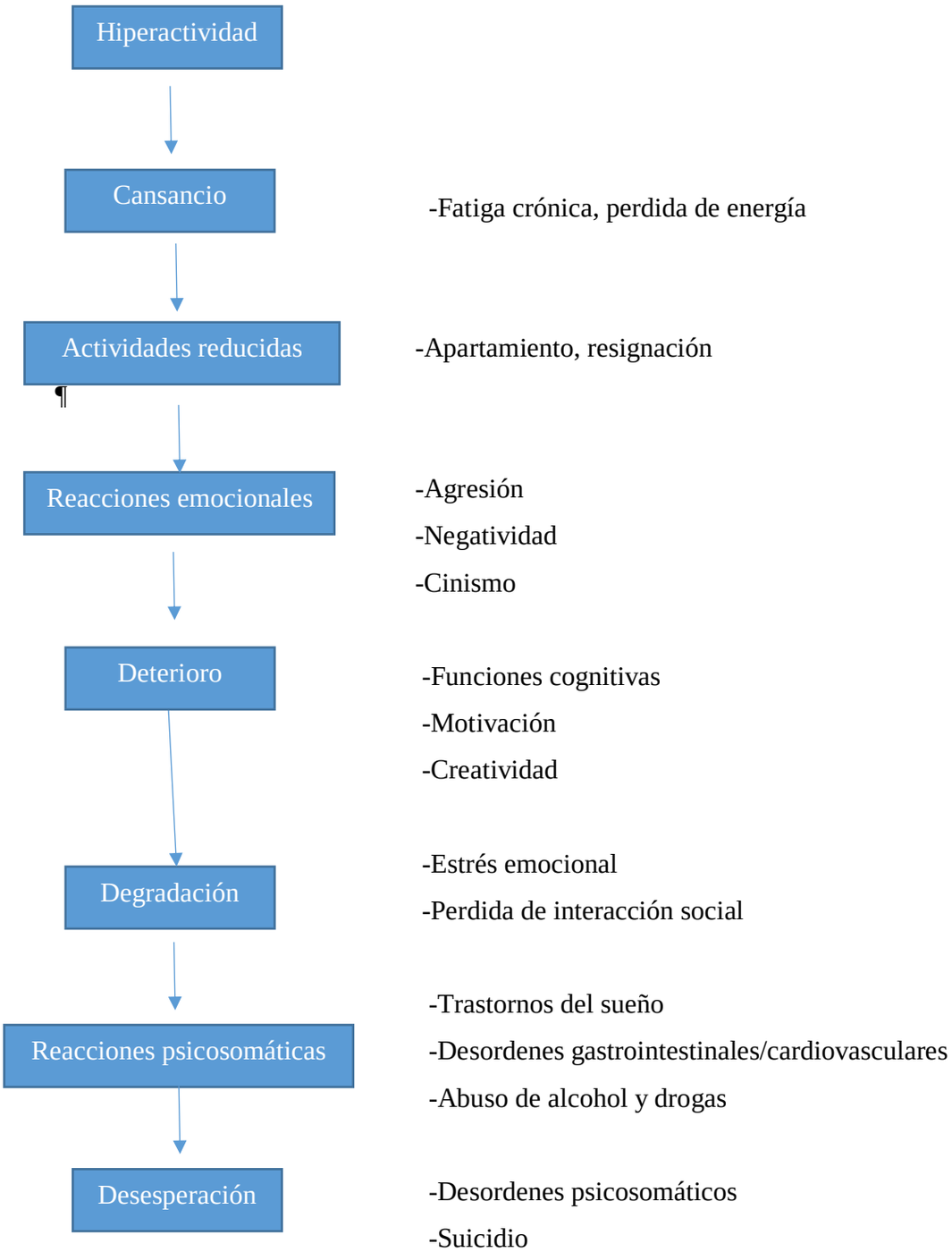
- **Signos Defensivos:** surgen de la necesidad de los sujetos con Burnout para aceptar sus sentimientos (18). Se trata de un mecanismo que utiliza el profesional para poder aceptar sus sentimientos, negando las emociones anteriormente descritas cuyas formas más habituales son: negación de las emociones, ironía, atención selectiva y el desplazamiento de sentimientos hacia otras situaciones o cosas. También pueden utilizar para defenderse la intelectualización o la atención parcial hacia lo que le resulta menos desagradable (Álvarez y Fernández, 1991) (11)(18).

  Hay que tener presente que los individuos que padecen el BO sienten que su capacidad para controlar las situaciones está mermada, por lo que desisten o no se esfuerzan de manera adecuada para afrontar los problemas laborales y los síntomas que les genera el estrés laboral percibido (15).

  El enfrentamiento defensivo correspondería a la fase en la que se va a producir un cambio de actitudes y conductas con el fin de defenderse pasivamente y contrarrestar las tensiones experimentadas; las más significativas son: distanciamiento emocional, deseo de huida, cinismo, rigidez (Gold y Wright, 1991) (18). Otros síntomas específicos de los que informan profesores sometidos a estrés incluyen la falta de autoconfianza, hipersensibilidad a las críticas, preocupaciones y culpas excesivas, incapacidad de relajarse, sentimientos de

alienación, ira y resentimiento, mal humor,(Dunham, 1976; Kyriacou y Sutcliffe, 1978; Spanoil y Caputo, 1979) (18).

Respecto a los síntomas ya mencionados, se expone en la Figura 1-2 el proceso por el cual pasa el profesor cuando se manifiestan los signos del BO.



Fuente: Extraído de artículo científico Occup. Med. Vol. 50, 2000

Figura 1-2. Burnout, un proceso dinámico "cascada del Burnout"

CAPÍTULO 2: APLICACION DEL CUESTIONARIO

2. APLICACION DEL CUESTIONARIO

En el presente capítulo se definirá el tipo de estudio a realizar, el tipo de cuestionario utilizado y los motivos de por qué fue seleccionado, Junto a lo anterior se explicara cómo y por qué fue modificado el instrumento inicial, y se definirán que variables serán analizadas en el siguiente capítulo, además se darán a conocer detalles ocurridos durante el proceso de recolección de datos y se comprobara la validez del cuestionario por medio del alfa de Conbrach (Para las pruebas estadísticas revisar Anexo C).

2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION

El estudio realizado es cuantitativo, de tipo correlacional, no experimental y transeccional. El análisis es de tipo correlacional, ya que se analiza la dirección e intensidad de la relación entre las variables que caracterizan el comportamiento del MBI (Anexo A) en dicha muestra. Además es del tipo no experimental ya que no se realizan intervenciones posteriores a la aplicación del instrumento.

Finalmente, el estudio es de tipo transversal, dado que trabaja con datos que son recogidos en un momento determinado de tiempo por lo tanto se habla todo el tiempo de muestras no relacionadas.

2.2. MUESTRA

El presente estudio se llevó a cabo en 12 colegios del sector del Belloto, 9 son de tipo Municipal y 3 de tipo Particular Subvencionado en los que se aplicó el instrumento de medición.

Ya que este estudio se enfoca en un diagnóstico del BO en profesores, este fue aplicado solamente en la población de profesores de cada colegio, específicamente en aquellos profesores que tuvieran una experiencia laboral mayor a 6 meses descartando a profesores en proceso de práctica o tesis. El tipo de profesor seleccionado no discrimina entre enseñanza básica ni media.

Este colectivo fue seleccionado por ser personas que ejercen la profesión de docentes de modo que las personas a las que atienden son en su mayoría alumnos. Los otros cargos dirigentes, que no fueron incluidos, en general tienden a no ejercer la docencia, dedicando la mayor parte del tiempo laboral a actividades sindicales.

Dadas estas condiciones se aplicó el instrumento a un total de 220 profesores.

2.3. INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

El Burnout es un concepto que por la relevancia que tiene para la persona y por sus implicaciones en los ámbitos laborales ha interesado desde un primer momento evaluar de forma cuantificable. La diversidad y controversia en su definición operacional ha generado no pocas discrepancias entre los autores.

La mayoría de los instrumentos de evaluación del Burnout en profesores son auto informes (véase la tabla 2-1). Son las limitaciones que tienen este tipo de pruebas y la objetividad de otras medidas fisiológicas, bioquímicas e inmunológicas lo que ha dado lugar a una serie de estudios centrados en estas últimas medidas.

Guerrero y Vicente (2001), Moreno et al. (1997), Moreno, Garrosa y González (2000) y Moriana y Herruzo (2004) revisaron los principales instrumentos existentes para medir el BO (Vease Tabla 2-1). Como estos autores indicaron, gran parte de las medidas del BO son adaptaciones del MBI de Maslach para incluir aspectos particulares que la versión original no recoge y mantienen la visión tridimensional del BO.

Moreno et al. (1997), autores de 2 de estos instrumentos, reconocieron que «la referencia al MBI como instrumento básico para la evaluación del Burnout sigue siendo insustituible e incluso necesaria (debido a la experiencia adquirida con él, y a la necesidad de establecer estudios comparativos y epidemiológicos.

Tabla 2-1. Instrumentos de evaluación del Síndrome de Burnout

Prueba	Autores
Educators Survey (MBI-ED)	Maslach et al. (1986)
Teacher Burnout Questionaire	Hock(1988)
Teacher Burnout Scales	Seidman y Zager (1991)
Teacher Stress Inventory	Fimian(1988)
Teacher Stress Inventory	Petegrew y Wolf (1982)
Teacher Stress Inventory	Schutz y Long (1988)
Holland Burnout Assesment Survey	Holland y Michael (1993)
Inventory of Teaching Stress	Greene y Abidin (1994), Greene y Abidin y Kmetz (1997)
Quality of Teacher Work life Survey	Pelsma, Richard, Harrington y Burry(1989)
Stress Profile For Teacher	Klass, Kendall y Kennedy (1985)
Teacher Work Scale	Friedman y Lotan
Teacher Attitude Scale	Farber (1984)
Teacher Ocupational Stress Factor Questionaire	Foxworth, Karnes y Leonard (1984)
Wason Stress Profile For Teacher	Luh, Olejnik, Greenwood y Parkay (1991)
Cuestionario de Burnout del Profesorado	Moreno-Jimenez, Garrosa y Aragoneses (1993)
Cuestionario de Burnout del Profesorado rev (CBP-R)	Moreno-Jimenez, Garrosa y Gonzalez (2000)
Cuestionario de estrés en los docentes	Travers y Cooper (1997)
MBI-Ed	Seis Dedos (1997)

Fuente: Extraído de artículo científico Int J Clin Health Psychol, Vol. 4, Nº 3

2.3.1. Evaluación del instrumento

Dado que existen diversos cuestionarios enfocados al análisis del síndrome de Burnout, se confeccionó una tabla de puntuaciones (Véase Tabla 2-2) basada en 3 criterios, a cada criterio se le ha asignado un valor del 1 al 10 y una ponderación especifica. Los criterios a medir son:

Impacto en Publicaciones: Este apartado dice relación con la frecuencia en que se cita un cuestionario dentro de la literatura relacionada al BO. Este criterio tiene una ponderación del 40% dado que es de vital importancia para el estudio que el cuestionario este validado y que exista literatura relacionada a este, esto permitirá enfocar de mejor manera los objetivos de investigación y permitirá comparar los resultados con experiencias previas del mismo instrumento. Al existir un mayor número de referencias sobre el mismo cuestionario aplicados en contextos similares indicaría una mayor confiabilidad del instrumento frente a otros con menor impacto en publicaciones frente al mismo tema.

Ajuste de tiempo: Este criterio indica el grado en que se aproxima el cuestionario a los requerimientos de tiempo de los colegios. Dado que los tiempos que se pueden asignar son reducidos, se considerara un mayor puntaje en aquellos cuestionarios que se ajusten mejor a un rango de tiempo de 15 minutos, aquellos cuestionarios que excedan o estén por debajo de este tiempo disminuirán su puntuación. Este criterio tiene una ponderación del 20% debido a que si bien es importante la cantidad de tiempo que se asigna para que se complete el cuestionario, es un factor que puede ser controlado por el investigador ya que puede solicitar una mayor o menor cantidad de tiempo a las autoridades del colegio, sin embargo esto podría limitar la cantidad de colegios que accederían a dar rangos de tiempo más amplios.

Adecuación al Estudio: Este criterio señala que tanto se adecua el cuestionario con el presente estudio, en especial se busca que el cuestionario sea enfocado en profesores y que se mida el grado de Burnout de este, y que haya sido empleado en contextos latinoamericanos, se busca también que el cuestionario respete la tridimensionalidad del BO. Mientras mayor sea este valor, más se adecua al estudio. Este criterio tiene una ponderación del 40% puesto a pesar que el impacto en publicaciones es un factor muy importante a considerar, es relevante también que el cuestionario pueda ser aplicado en Chile, de lo contrario no tendría objeto el desarrollo de la investigación, además este debe ser focalizado en el grupo de estudio para que los resultados se adecuen de mejor manera a los objetivos de investigación y que puedan ser contrastados de igual manera con estudios previos.

Tabla 2-2. Tabla de puntuaciones

Prueba	Impacto en Publicaciones(0.4)	Ajuste de tiempo (0.2)	Adecuación al estudio (0.4)	Puntaje
MBI-Ed(Seis dedos)	8	9	8	8.2
Educators Survey (MBI-ED)	8	9	7	7.8
Cuestionario de Burnout del Profesorado rev (CBP-R)	4	4	8	5.6
Cuestionario de estrés en los docentes	4	7	4	4.6
Cuestionario de Burnout del Profesorado	3	3	7	4.6
Teacher Burnout Questionaire	1	4	6	3.6
Wason Stress Profile For Teacher	1	5	5	3.4
Teacher Burnout Scales	1	5	5	3.4
Inventory of Teaching Stress	1	7	3	3.0
Teacher Stress Inventory(Fimian)	1	4	4	2.8
Teacher Stress Inventory(Schutz y Long)	1	4	4	2.8
Teacher Attitude Scale	1	3	4	2.6
Teacher Ocupational Stress Factor Questionaire	1	6	4	3.2
Quality of Teacher Work life Survey	1	5	3	2.6
Stress Profile For Teacher	1	7	4	3.4
Teacher Stress Inventory(Petegrew y Wolf)	1	6	4	3.2
Holland Burnout Assesment Survey	1	6	1	2

Fuente: Elaboración Propia basada en la Tabla 2-1

Basado en los resultados de la tabla 2-2, se concluye que el cuestionario más adecuado para medir el BO según los criterios antes dichos es el test MBI para profesores (MBI-Ed), en su adaptación al español (Anexo A) en la que la palabra paciente es sustituida por profesor.

El MBI cuenta con muestras amplias y diversas en cuanto a características ocupacionales y de su lugar de origen, por lo que este instrumento ha sido aceptado como un estándar para medir el BO pues es el instrumento que más ha aportado a la conceptualización del síndrome (Cordes y Dougherty, 1993; Gil-Monte, 1999; Schaufeli, 2000; Maslach, 2001; Halbesleben, 2004). Siendo uno de los instrumentos más utilizados para medir la presencia de estrés laboral o BOintroducido en 1981, continúa siendo probado en su estructura factorial por diversos autores, (Alvarado 2009).

El MBI aparece como el instrumento mayormente utilizado en la validación de cuestionarios para evaluar Burnout. Schaufeli, Daamen y Van Mierlo (1994), en Holanda realizaron una validación del MBI en 2 submuestras de profesores de secundaria. El instrumento resultó ser confiable y válido para evaluar Burnout en profesores cuyo idioma no es el inglés. Por otro lado Pretorius (1994), concluyó que el MBI era una medida confiable de evaluación en Sudáfrica.

La validez de constructo del MBI se ha evaluado en diferentes contextos socioculturales con resultados bastante aceptables (Schutte, Topinnen, Kalimo y Schaufeli, 2000). En cuanto a su fiabilidad, se han registrado coeficientes de consistencia interna de las tres escalas que varían entre 0.82 y 0.90 para Agotamiento Emocional, 0.48 y 0.79 para Despersonalización 0.57 y 0.71 para Realización Personal (Maslach y Jackson, 1986; Aluja, 1997; Gil-Monte y Peiró, 1997) (7).

La investigación empírica basada en el MBI ha permitido llegar a una conceptualización inductiva que ha sido un aporte relevante para conocer mejor el BO e identificar los elementos comunes que componen el síndrome (Arthur, 1990; Halbesleben, 2004). Contiene ítems que permiten la determinación de los síntomas o dimensiones, según la frecuencia en que se presentan en el contexto del trabajo. Estas tres dimensiones ya mencionadas con anterioridad son el Agotamiento Emocional, la Despersonalización y la Realización Personal en el trabajo, las que no fueron derivadas teóricamente, sino que fueron resultado de un análisis exploratorio de una serie de experiencias asociadas con el fenómeno del BO por medio del MBI (Gil-Monte, 1999).

Tanto el MBI en su forma genérica como en la forma Ed se centran en la evaluación exclusiva del síndrome, sin prestar atención a los aspectos antecedentes y consecuentes del mismo. Para algunos autores, resulta necesario considerar estos elementos junto con el síndrome, con el fin de desarrollar programas y políticas de prevención e intervención adecuados (Moreno-Jiménez et al. 1997; Moreno-Jiménez y Oliver, 1993).

2.3.2. Maslach Burnout Inventory

El MBI es un instrumento conformado por 22 ítems que se valoran con una escala de frecuencia de siete grados (5)(7)(6)(13)(21). En su versión original (Maslach y Jackson 1981), la escala constaba de dos formas para valorar los ítems: una de frecuencia y otra de intensidad, donde el individuo debía contestar a cada ítem a partir de preguntas relativas a sentimientos y pensamientos relacionados con el ámbito de trabajo y su desempeño habitual en éste. Sin embargo, en la versión de 1986 no se presenta la forma de intensidad, porque Maslach y Jackson consideraron que ambas formas se solapaban.

Este inventario se divide en tres subescalas que miden tres factores ortogonales cada una, denominados: Agotamiento Emocional (Emocional exhaustion), (9 ítems); Despersonalización (Depersonalization), (5 ítems); y, Realización Personal en el trabajo (Personal accomplishment), (8 ítems), obteniéndose en ellas una puntuación estimada como baja, media o alta, dependiendo de las diversas puntuaciones de corte determinadas por las autoras para cada profesión en específico, tomando como criterio de corte el percentil 33 y el 66 (6).

La variable Agotamiento Emocional se va construyendo mediante la acumulación de puntos en aquellos elementos que describen los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta, agotada por el propio trabajo. La escala de Despersonalización describe las respuestas impersonales, frías y distantes que el profesional tiene frente a los alumnos. Según sus autores, una puntuación alta en estas dos escalas indica la existencia del BO. La medición Realización Personal refleja los sentimientos de competencia y de éxito obtenidos mediante el trabajo propio con personas (16).

Al contrario de lo que ocurre con las otras dos variables, las puntuaciones bajas en Realización Personal indican la existencia del síndrome de estrés laboral, mientras que las altas lo descartan (16).

Según Maslach y Jackson (1986), el perfil del sujeto que padece el BO, se caracteriza por una puntuación alta en Agotamiento Emocional (lo cual implica que esta persona está soportando una tensión más allá de sus límites), una puntuación alta en Despersonalización (como índice de que el sujeto tiende a distanciarse de los demás y a pensar en ellos como objetos), y una puntuación baja en Realización Personal (que indica que para el individuo su trabajo no merece la pena).

La relación entre la puntuación y el grado de Burnout es dimensional, no existe un punto de corte que indique si hay presencia o no del mismo. Por lo tanto se distribuyen los rangos de las puntuaciones totales de cada una de las subescalas en tres tramos que definen un nivel de Burnout experimentado como bajo, medio o alto. Estos tramos se han elaborado mediante una distribución normativa de las puntuaciones obtenidas en grupos

de individuos pertenecientes a diversas profesiones como educadores, trabajadores sanitarios, personal de salud mental, trabajadores de servicios sociales, y otros (13).

Para clasificar a los profesores se han utilizado las siguientes categorías basadas en el grado de Burnout de cada sub escala (Véase Tabla 2-3):

Se denomina Categoría 1 a cualquiera de las 3 sub-escalas con un nivel Bajo.
Se denomina Categoría 2 a cualquiera de las 3 sub-escalas con un nivel Medio.
Se denomina Categoría 3 a cualquiera de las 3 sub-escalas con un nivel Alto.

Tabla 2-3. Clasificación escalas de Burnout según el puntaje obtenido en el cuestionario

Subescalas	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Despersonalización	≤ 2	Entre 3 y 8	≥ 9
Realización Personal	≤ 35	Entre 36 y 42	≥ 43
Agotamiento Emocional	≤ 13	Entre 14 y 23	≥ 24

Fuente: Elaboración propia basada en Cuestionario de Burnout de Maslach

2.3.2.1. Variables de estudio del MBI

Debido que se implementara el uso del MBI es necesario que se definan algunas variables a analizar que son:

Síndrome de Burnout

Definición Conceptual: Síndrome psicológico debido a un estresor interpersonal, que ocurre dentro del contexto laboral, caracterizado por presentar síntomas de agotamiento o fatiga, con sentimientos de cinismo hacia las personas que atiende y una sensación de inefectividad y carencia de logros (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

Definición Operacional: Resultados del perfil de la estructura de tres dimensiones que contienen los factores de Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal.

Agotamiento Emocional

Definición conceptual: El Agotamiento Emocional se le describe como la fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales se han agotado. Puede darse en conjunto con sentimientos de frustración y tensión, en la medida que ya no se tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

Si se obtienen puntajes altos, esos indican que el individuo ya no tiene recursos emocionales, presentando cansancio al inicio y al final de la jornada y un nivel alto de tensión percibido a consecuencia del trabajo con alumnos (Golembiewski y otros, 1998).
.

Definición operacional: Puntajes obtenidos por los profesores sometidos a medición con el MBI para la presente investigación, en la dimensión de Agotamiento Emocional.

El modelo de Maslach se centra en la respuesta emocional, por lo que esta dimensión es la más representada en cuanto a número de ítems. También es la que más se asocia con problemas derivados del estrés laboral (Evans y Fisher, 1993; Lee, 1993).

En términos de referencia, el valor de confiabilidad propuesto por los estudios Originales de Maslach y Jackson,) para Agotamiento Emocional es de 0.90.

Despersonalización

Definición conceptual: Esta dimensión alude al intento de las personas que proveen servicios a otros, de poner distancia entre sí misma y al usuario por medio de ignorar activamente las cualidades y necesidades que los hace seres humanos únicos (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Puntajes altos indican una tendencia marcada de percibir o pensar en otros como cosas u objetos con un comportamiento insensible, poniendo distancia de otros y con una autopercepción de endurecimiento emocional (Golembiewski y otros, 1998).

Definición operacional: Puntajes obtenidos por los profesores sometidos a medición con el MBI para la presente investigación, en la dimensión de Despersonalización.

Aunque Maslach y Leiter (1997) afirman que el Agotamiento Emocional es el núcleo del BO, Cordes y Dougherty (1993), sostienen que Despersonalización es el único de los tres factores que se puede clasificar como genuinamente y únicamente perteneciente al BO. Los otros dos (o variables similares) se utilizan también como indicadores de estrés en la investigación del estrés laboral, por lo que se sobreponen con la reacción general de adaptación.

Para otros autores la Despersonalización es el elemento clave del fenómeno (DE DIOS y Cols, 1994), ya que tanto la disminución de la Realizacion, como el Agotamiento Emocional se pueden encontrar en otros síndromes depresivos.

Paredes demuestra en su trabajo que el grado de Despersonalización es clave pero tampoco aporta datos definitivos en cuanto a la secuencia en la que las tres dimensiones aparecen.

Por otro lado, es una dimensión muy importante desde la perspectiva de Maslach pero se le critica el que sea la dimensión que tiene menor número de ítems y mayores problemas factoriales y de consistencia interna. Es por ello que algunos investigadores la consideran la dimensión más frágil del cuestionario (Evans y Fisher, 1993).

Densten (2001), encuentra que hay evidencia suficiente para apoyar la integridad de este factor y en términos de referencia, el valor de confiabilidad propuesto por los estudios originales de Maslach y Jackson para Despersonalización es de 0.79.

Realización Personal

Definición conceptual: Esta dimensión describe la tendencia a auto evaluarse negativamente, declinando el sentimiento de competencia en el trabajo. En otras palabras, los individuos sienten que no se desempeñan tan bien como lo hacían en un comienzo (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Puntajes bajos indica que la persona no está haciendo un trabajo que perciba como que vale el esfuerzo, con dificultad para entender a sus alumnos, enfrentar problemas y vitalidad disminuida (Golembiewski y otros, 1998).

Definición operacional: Puntajes obtenidos por los profesores sometidos a medición con el MBI para la presente investigación, en la dimensión de Realización Personal

En términos de referencia, el valor de confiabilidad propuesto por los estudios originales de Maslach y Jackson, para Realización Personal es de 0.71.

2.3.2.2. Evaluación del MBI según tipología de Paredes

Paredes postula que existen tres clases que se corresponden con los sujetos "No quemados", los "Muy Quemados" y los que presentan niveles intermedios de Burnout; es decir el Profesorado se clasifica en tres clases, que se corresponden con tres grupos exhaustivos de individuos y mutuamente excluyentes, que marcan un gradiente de desgaste profesional (Burnout).

Demostró además que a la clase de los No Quemados no sólo pertenecen los profesores que tienen bajo grado de Despersonalización (categoría 1), alta Realización Personal (categoría 3) y bajo Agotamiento Emocional (categoría 1), tal como ya señalaron Maslach y Jackson (1981, 1986), sino que pertenecen a la misma clase latente aquellos profesores que presentan las siguientes combinaciones (Véase Tabla 2-4).

Tabla 2-4. Clasificación de profesores No Quemados

Despersonalización	Realización Personal	Agotamiento Emocional
1	2	1
1	3	1
1	3	2

Fuente: Extraído de Tesis Modelos Multivariantes para describir las estructuras de covariación entre Inteligencia Emocional, Desgaste Profesional y Salud General

Es decir, los individuos pertenecientes a la Clase latente "No Quemados" verifican una de las siguientes condiciones (Paredes, 2001):

- Las tres subescalas en óptimos.
- Dos de las subescalas en óptimos y la tercera no en extremos.

Para que se cumplan las dos condiciones anteriores la Despersonalización siempre debe estar al mínimo.

La clase de los "Más Quemados" está formada, además de por los pertenecientes a la clase **3-1-3** que son los quemados en grado extremo, por las siguientes combinaciones (Véase Tabla 2-5):

Tabla 2-5. Clasificación de profesores Más Quemados

Despersonalización	Realización Personal	Agotamiento Emocional
3	1	2
3	1	3
3	2	3

Fuente: Extraído de Tesis Modelos Multivariantes para describir las estructuras de covariación entre Inteligencia Emocional, Desgaste Profesional y Salud General

Es decir, pertenecen a la misma clase de los Muy quemados, todos los que verifican alguna de las condiciones siguientes (Paredes, 2001):

- Tres subescalas en extremos.
- Dos subescalas en extremos y la última en no óptimo.

Para que se cumplan las dos condiciones anteriores la Despersonalización siempre debe estar en máximos.

La clase formada por aquellos profesores con desgaste en niveles intermedios, según la Tipología de Paredes, presenta una condición muy interesante, que es condición suficiente pero no necesaria:

- Si el grado de Despersonalización es medio.

Sin embargo el detalle de todas las combinaciones posibles pertenecientes a la Clase Latente "Quemados en nivel Intermedio" es el siguiente (Véase Tabla 2-6):

Tabla 2-6. Clasificación de profesores en clase latente

Despersonalización	Realización Personal	Agotamiento Emocional
1	1	1
1	1	2
1	1	3
1	2	2
1	2	3
1	3	3
2	1	1
2	1	2
2	1	3
2	2	1
2	2	2
2	2	3
2	3	1
2	3	2
2	3	3
2	1	1
3	2	1
3	2	2
3	3	2

Fuente: Extraído de Tesis Modelos Multivariantes para describir las estructuras de covariación entre Inteligencia Emocional, Desgaste Profesional y Salud General

Basado en lo anterior se ha considerado la Despersonalización como primera variable para segmentar a los profesores, dado su papel relevante en el análisis de clases, se puede afirmar basado en la Tipología de Paredes:

- Los Profesores con un grado de Despersonalización más alto (grado 3, puntuación >8), están todos afectados por el Burnout en un grado Alto o Intermedio, y el pertenecer a uno u otro grupo está en función de sus niveles de Autoestima y de su grado de Agotamiento Emocional.

- Si su Autoestima está en los niveles altos (nivel 3, puntuación ≥43), el Profesor presenta el problema de Burnout en grado intermedio, independientemente de cual sea su nivel de Agotamiento.
- Si su Autoestima está en los niveles intermedios (puntuación entre 36-42), el individuo presenta el problema del Burnout en grado intermedio, cuando su nivel de Agotamiento es intermedio o bajo (puntuación≤23). En el caso de que su nivel

de Agotamiento sea máximo (grado 3, puntuación ≥24), todos los profesores pertenecen al grupo con nivel de Burnout alto.

- Si su Autoestima está en el nivel más bajo (nivel 1, puntuación ≤35), el Profesor presenta un alto grado de Burnout, cuando su nivel de Despersonalización es intermedio o alto (puntuación >2), mientras que si su Agotamiento Emocional es bajo (puntuación ≤13), entonces se clasifica en el grado intermedio de Burnout.

- El grupo de Profesores con Despersonalización en grado Intermedio (puntuación entre 2-8), presenta en su totalidad un nivel medio de Burnout (quemados intermedios), y ello independientemente de cual sea su grado de Autoestima o de Agotamiento Emocional.
- Aquellos profesores que se encuentran en un estado de Despersonalización más bajo (nivel 1, puntuación ≤2), en ningún caso estarán en el estado más extremo de Burnout, aunque pueden pertenecer al grupo de quemados intermedios, siendo minoritario el grupo de los que se encuentran libres de Burnout.

- Si la Autoestima del profesor es baja, entonces, e independientemente de su nivel de Agotamiento, presentará un grado intermedio de Burnout.
- Cuando la Autoestima de los profesores está en niveles medios (puntuación entre 36 -42), si el Agotamiento Emocional es bajo (grado 1, puntuación ≤13), entonces dichos profesores estarán libres de Burnout; pero si el Agotamiento Emocional es intermedio o alto (puntuación>13), entonces esos profesores presentarán Burnout en grado intermedio.
- Si la Autoestima es alta (nivel 3, puntuación ≥43), y el Agotamiento Emocional es bajo (puntuación≤13), o incluso si alcanza niveles intermedios (puntuación entre 14-23), entonces los profesores estarán libres de Burnout; pero si el Agotamiento Emocional es alto (puntuación ≥24), los profesores presentan el síndrome en grado intermedio.

2.3.3. Reestructuración MBI

Para realizar un análisis adecuado respetando los objetivos de la investigación, es necesaria la restructuración del MBI, para ello, es importante conocer un conjunto de variables demográficas que nos permitan dilucidar algunas características intrínsecas del profesor, dichas características no se ven mayormente afectadas por factores organizacionales ni de otro tipo. Si no que le son inherentes a cada uno. Estas variables se extraen basado en la literatura analizada en el capítulo anterior.

Al adherir un conjunto de variables demográficas junto al MBI, será posible clasificar a los profesores según su grado de Burnout, y además conocer las características de la población que será medida con el instrumento. Junto a estas dos formas de clasificar a los encuestados se podrá conocer qué relación tiene cada una de estas variables sociodemográficas con el grado de Burnout que padece el profesor o con las subescalas que mide el MBI tanto Agotamiento Emocional como Despersonalización y Realización Personal, prestando especial atención en el grupo de riesgo más alto. Estos análisis serán realizados en el siguiente capítulo.

Las variables adheridas al MBI (Anexo A) son: sexo, edad, estado civil, número de hijos, años de experiencia en la profesión y el tipo de establecimiento, estos fueron escogidos en base a la literatura previa.

Se escogieron estas variables y no otras para así mantener un tiempo acotado de llenado y un control del número de variables a trabajar.

2.4. APLICACIÓN DEL MBI

El presente estudio se llevó a cabo entre los meses de Marzo, Abril y mayo a un total de 12 colegios. El investigador se dedicó a reunir información relacionada con los colegios del sector, para posteriormente hacer el contacto con los directivos de cada colegio tanto con los Jefes de la Unidad Técnica Pedagógica (UTP) como con el Director de cada colegio para solicitar la aplicación de este.

Una vez conseguida la autorización de los colegios se agendaban horas para la aplicación del MBI, para ello se coordinaba con una o más semanas de anticipación con cada colegio. La aplicación del instrumento se llevaba a cabo generalmente en las bibliotecas de cada colegio durante las horas de Consejo de Profesores que se realizaban generalmente una vez a la semana, en concreto los días miércoles en los colegios municipalizados. Esto limitaba la cantidad de colegios por semana a los cuales podía asistir el investigador puesto que generalmente los consejos se realizaban a las 16:00 horas lo que impedía realizar simultáneamente las encuestas en dos colegios municipalizados al mismo tiempo debido a que se designaba los tiempos para la aplicación del instrumento al inicio del Consejo de Profesores.

2.4.1. Aplicación del MBI en Colegios Municipalizados

Para la aplicación en este tipo de establecimientos fue necesaria la autorización de la Corporación de Educación de la ciudad de Quilpué, quien además de dar el permiso para la aplicación del instrumento, facilito de igual manera la nómina con los colegios adheridos a la corporación donde se indica la dirección nombre de los directivos teléfonos etc. Lo que facilito el contacto con estos.

El estudio se llevó a cabo con un total de 9 colegios Municipalizados del sector del Belloto.

2.4.2. Aplicación del MBI en Colegios Subvencionados

Dado que estos colegios no están adheridos a la Corporación de Educación, estos dependían exclusivamente de la decisión de sus directivos la cual podía estar supeditada a la acción del director quien tomaba las decisiones, por el jefe de UTP o por un colegiado de directivos quienes tomaban la decisión en conjunto.

Solamente en este tipo de colegios, al no pertenecer a la Corporación de Educación, no tenían la obligación de aceptar la realización del estudio por lo cual algunos se negaron a la aplicación del instrumento.

El estudio se llevó a cabo con un total de 3 colegios subvencionados del sector del Belloto.

2.5. VALIDACIÓN DEL MBI

Una vez realizados los cuestionarios (Anexo A), fue necesario corroborar la consistencia interna de cada una de las escalas que lo componen (Agotamiento Emocional, Despersonalización, Realización Personal), para ello se utilizó el alfa de Conbrach en cada una, además se corroboro pregunta a pregunta el valor que esta tuviese de tal manera de comprobar si cambiaba su valor o se mantenía similar, en caso de que esta cambiase sería necesaria la eliminación o reformulación de la pregunta. Toda esta comprobación se hizo basada en los resultados del cuestionario una vez terminado y filtrado basado en los criterios del alcance, resultados que se encuentran en la Tabla 3-1.

2.5.1. Validación subescala Agotamiento Emocional

Para el Análisis de esta subescala se consideraron 9 preguntas las cuales fueron analizadas en la tabla 2-7. El alfa de Conbrach obtenido es de 0.889.

Tabla 2-7. Análisis alfa de Conbrach por pregunta subescala Agotamiento Emocional

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	17,49	102,35	0,73	0,87
2. Al final de la jornada me siento agotado.	16,75	102,97	0,74	0,87
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	17,49	104,36	0,65	0,88
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	19,30	107,40	0,64	0,88
8. Me siento “quemado” por el trabajo.	18,98	101,10	0,67	0,87
13. Me siento frustrado por mi trabajo.	19,46	109,48	0,62	0,88
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	18,76	103,61	0,61	0,88
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	18,88	104,17	0,68	0,87
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	19,15	110,33	0,47	0,89

Fuente: Elaboración propia basada en las respuestas de Agotamiento Emocional realizado en SPSS

Al revisar la última columna (Véase Tabla 2-7) se concluye que todas las preguntas no inciden en el valor del alfa de Conbrach de manera directa, por lo tanto se dice que todas las preguntas son adecuadas para el grupo de estudio.

2.5.2. Validación subescala Despersonalización

Para el Análisis de esta Subescala se consideraron 5 preguntas las cuales fueron analizadas en la tabla 2-8, El Alfa de Conbrach de la Subescala Despersonalización obtenida es 0.904.

Tabla 2-8. Análisis alfa de Conbrach por pregunta subescala Despersonalización

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
5. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos	2,77	21,59	0,91	0,87
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	2,31	16,05	0,95	0,84
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	2,18	16,26	0,93	0,84
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.	2,71	19,33	0,88	0,86
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	2,48	25,16	0,30	0,97

Fuente: Elaboración propia basada en las respuestas de Despersonalización realizado en SPSS

Al revisar la última columna (Véase Tabla 2-8) se concluye que todas las preguntas no inciden en el valor del Alfa de Conbrach de manera directa, por lo tanto se dice que todas las preguntas son adecuadas para el grupo de estudio.

2.5.3. Validación subescala Realización Personal

Para el Análisis de esta Subescala se consideraron 5 preguntas las cuales fueron analizadas en la tabla 2-9, El alfa de Conbrach es 0.749.

Tabla 2-9. Análisis alfa de Conbrach por pregunta subescala Realización Personal

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	38,76	37,10	0,89	0,66
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	39,26	44,02	0,23	0,76
9. Siento que influyó positivamente en la vida de otros	38,56	45,69	0,34	0,74
12. Me encuentro con mucha vitalidad.	39,55	43,35	0,26	0,76
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.	39,12	41,28	0,55	0,71
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.	39,41	40,35	0,48	0,72
19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	38,96	41,05	0,51	0,71
21. Trato de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	39,72	37,87	0,46	0,72

Fuente: Elaboración propia basada en las respuestas de Realización Personal realizado SPSS

Al revisar la última columna (Véase Tabla 2-9) se concluye que todas las preguntas no inciden en el valor del Alfa de Conbrach de manera directa, por lo tanto se dice que todas las preguntas son adecuadas para el grupo de estudio.

CAPÍTULO 3: RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO

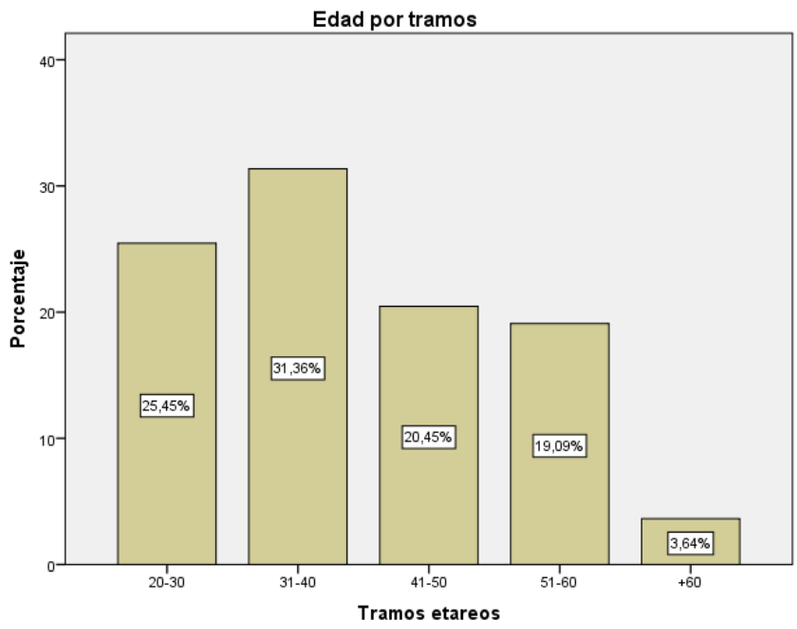
3. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos en el MBI, además se presenta la distribución muestral de los participantes, el valor de cada subescala del MBI y un desglose por pregunta de los resultados obtenidos. Además se presentan las correlaciones entre las variables demográficas y los resultados del MBI determinado cuál de estos inciden más en la presencia o ausencia del BO.

Todas las pruebas no paramétricas aplicadas en este capítulo junto a otras definiciones estadísticas se encuentran en el Anexo C.

3.1. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

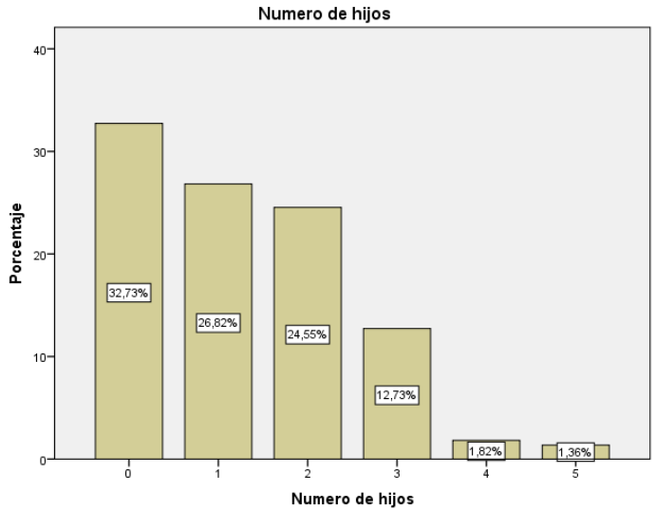
A continuación en las siguientes Figuras (Figura 3-1 a la Figura 3-3), se presentan las distintas distribuciones de las variables demográficas aplicadas a un conjunto de 220 profesores repartidos entre 12 colegios del sector del Belloto. Del total de 220 profesores encuestados, 160 profesores (72,73%) son de sexo Femenino y 60 profesores (27,27%) son de sexo masculino de los cuales 165 se encuentran en pareja (75%) mientras que 55 profesores (25%) se encuentran sin pareja.



Fuente: Elaboración propia basada en las respuestas en la sección edad del cuestionario

Figura 3-1. Edad del profesor agrupada en tramos

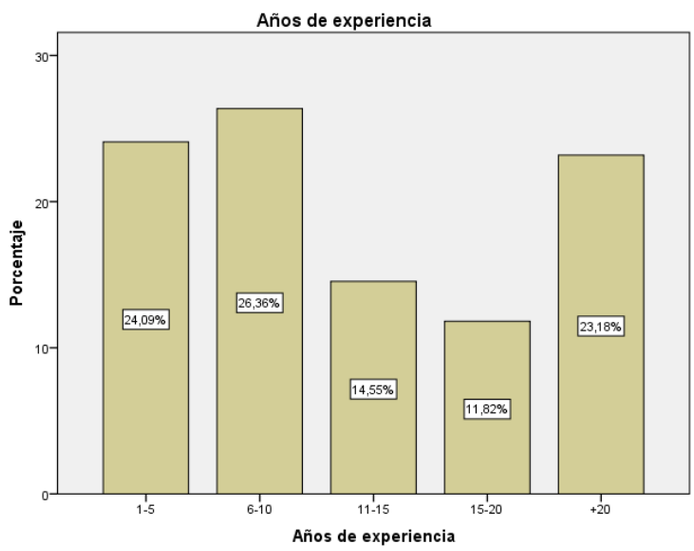
La mayoría de los encuestados según la Figura 3-2, se encuentra en la edad entre los 20 y 40 años (56,81%), sin embargo el tramo entre 40 y 60 años sigue siendo relevante (39,54%).



Fuente: Elaboración propia basada en las respuestas en la sección número de hijos del cuestionario

Figura 3-2. Número de hijos del profesor

Basado en la Figura 3-4 un buen porcentaje de profesores no tienen hijos (32,73%) y los profesores que si los tienen, en su mayoría son entre 1 y 2 hijos (51,37%).



Fuente: Elaboración propia basada en las respuestas en la sección años de experiencia del cuestionario

Figura 3-3. Años de experiencia del profesor agrupados por tramos

Conocer la distribución en esta variable es relevante ya que de acuerdo a la literatura estudiada, el BO está relacionado con la antigüedad. Basados en la figura 3-5 un alto porcentaje de profesores (50.45%) pertenecen a los primeros dos grupos en años de experiencia; sin embargo, un buen porcentaje de profesores pertenece al tramo de más de 20 años de experiencia.

3.2. ESTUDIO DE LA PREVALENCIA DEL BO EN PROFESORES

Este cuestionario está conformado por tres subescalas, como se ha mencionado anteriormente. Cada ítem de la escala admite siete posibles respuestas: "nunca", "una vez al año o menos", "una vez al mes o menos", "algunas vez al mes o menos", "una vez a la semana", " varias veces a la semana", " a diario".

En la tabla 3-1, se presentan las respuestas de los profesores dispuestas en porcentajes y fueron agrupadas según la subescala del MBI a la que pertenezca (Anexo A).

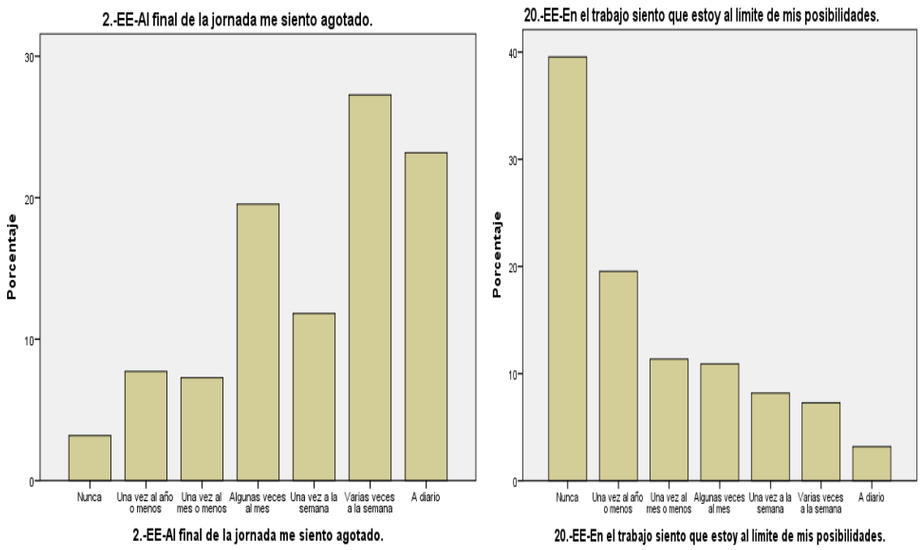
3.2.1. Subescala de Agotamiento Emocional

Los elementos o ítems correspondientes a la subescala de Agotamiento Emocional están asociados a la primera dimensión latente del MBI. Está configurada por 9 ítems cuya distribución de frecuencias se presenta en la Figura 3-6. Los gráficos seleccionados en esta figura corresponden a aquellas respuestas de la subescala de Agotamiento Emocional que presentan una tendencia más marcada , en particular la pregunta número 2 tiene una distribución ascendente , mientras que la pregunta 20 posee una distribución descendente, la descripción de estas y las demás preguntas será realizada a continuación :

Tabla 3-1. Distribución de las respuestas del MBI

Subescala	Ítem	Nunca	Una vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
Agotamiento Emocional	1	5, 0%	16, 4%	9, 5%	25, 0%	13, 6%	18, 2%	12, 3%
	2	3, 2%	7, 7%	7, 3%	19, 5%	11, 8%	27, 3%	23, 2%
	3	9, 5%	9, 1%	12, 3%	22, 7%	15, 0%	20, 5%	10, 9%
	6	37, 7%	24, 5%	9, 5%	17, 3%	5, 0%	3, 2%	2, 7%
	8	36, 4%	19, 1%	8, 2%	16, 8%	7, 3%	8, 2%	4, 1%
	13	41, 4%	25, 5%	9, 1%	12, 7%	7, 7%	2, 7%	0, 9%
	14	31, 8%	16, 4%	12, 3%	18, 6%	7, 3%	5, 9%	7, 7%
	16	24, 5%	27, 3%	14, 5%	17, 3%	4, 1%	7, 7%	4, 5%
	20	39, 5%	19, 5%	11, 4%	10, 9%	8, 2%	7, 3%	3, 2%
Realización Personal	4	1, 4%	1, 4%	0, 5%	6, 8%	2, 3%	33, 2%	54, 5%
	7	5, 9%	0, 5%	1, 8%	7, 7%	9, 5%	36, 8%	37, 7%
	9	0, 9%	0, 5%	0, 5%	3, 2%	5, 5%	24, 5%	65, 0%
	12	3, 2%	4, 1%	4, 5%	12, 3%	12, 3%	34, 5%	29, 1%
	17	0, 9%	1, 4%	2, 7%	8, 2%	10, 9%	41, 4%	34, 5%
	18	1, 8%	4, 5%	2, 3%	11, 4%	11, 4%	40, 5%	28, 2%
	19	2, 3%	0, 5%	2, 3%	5, 5%	13, 2%	27, 3%	49, 1%
	21	4, 1%	5, 9%	8, 6%	13, 2%	7, 7%	26, 8%	33, 6%
Desperso-nalizacion	5	83, 2%	7, 7%	3, 6%	3, 6%	0, 9%	0, 9%	0%
	10	68, 2%	14, 1%	3, 2%	8, 2%	1, 4v	0, 5%	4, 5%
	11	60, 5%	16, 8%	7, 7%	8, 2%	1, 8%	0, 9%	4, 1%
	15	84, 5%	6, 8%	2, 3%	1, 8%	1, 4%	0, 9%	2, 3%
	22	68, 6%	15, 5%	5, 5%	6, 4%	3, 2%	0, 9%	0%

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados del MBI realizado en SPSS



Fuente: Elaboración propia basada en resultados de la escala Agotamiento Emocional realizado en SPSS

Figura 3-4. Distribución de frecuencias en los ítems que conforman la subescala de Agotamiento Emocional

Ítem 1: ***Debido a mí trabajo me siento emocionalmente agotado.*** Un 5% de los profesores señalaron que "nunca" se sienten de esa manera y el 16.4% "una vez al año o menos". , un 38.6% señalaron "algunas veces al mes" o "una vez a la semana", y un 30% señalo sentirse "varias veces a la semana o "a diario" agotados.

Ítem 2: ***Al final de la jornada me siento agotado.*** El 10.9% de los docentes indicaron "nunca" o "alguna vez al año o menos", no obstante un 50.5% señalan sentirse fatigados al final de la jornada laboral mientras que un 31.3% lo siente "algunas veces al mes" o "una vez a la semana".

Ítem 3: ***Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.*** Para un 9.5% de los docentes esto no sucede, y para el 9.1% "alguna vez al año o menos" pasa. 23,3% mencionan que "alguna vez al mes o menos" se sienten de esta forma. Un 22.7% más de los profesores han seleccionado la respuesta "algunas veces al mes", 20.5% "varias veces a la semana" y 10.9% "a diario".

Ítem 6: ***-Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.*** "a diario", es lo que señalan 2.7% de los profesores, y "varias veces a la semana" el 3.2%. " Un 22.3% "algunas veces al mes" o "una vez a la semana". Por otro lado un 62.2 % indican "nunca" o "alguna vez al año o menos", esto señala que más de la mitad de los profesores mencionan que trabajar con mucha gente es un esfuerzo.

Ítem 8: ***Me siento "quemado" por el trabajo.*** , de acuerdo de acuerdo al 12.3% de los profesores esto sucede de "varias veces a la semana" a "a diario", Aunque el 16.8% indican que "alguna vez al mes o menos", y más de la mitad (55.5%) mencionan "alguna vez al año o menos" o "nunca.

Ítem 13: ***Me siento frustrado por mi trabajo.*** Para el 41.4% de los profesores esto no ocurre "nunca", así también para el 25.6% "alguna vez al año o menos", no obstante para el 12.7% alguna vez al mes o menos y el 24% de los docentes lo llegan a sentir "algunas veces al mes", "una vez a la semana", "varias veces a la semana" y "a diario".

Ítem 14: ***Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.*** Casi la mitad de los docentes (48%) consideran que esto sucede "nunca" o "alguna vez al año o menos". Sólo el 16.6% señalan que trabajan demasiado "varias veces a la semana" o a diario".

Ítem 16: ***16. -EE-Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.*** "a diario" y "varias veces a la semana" es lo que mencionan 12.2% de los profesores. A pesar de ello, más de la mitad (66.3%) señalan que "nunca", "alguna vez al año o menos" y "alguna vez al mes o menos".

Ítem 20: ***En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.*** Es respondido como "varias veces a la semana" y "a diario" por el 10.5% de los docentes. "Algunas veces al mes" y "alguna vez al mes o menos" fue señalado por el 19.1% de los profesores. Contrario a lo anterior el 59% quienes indican "nunca" o "alguna vez al año o menos" sentirse al límite de sus posibilidades.

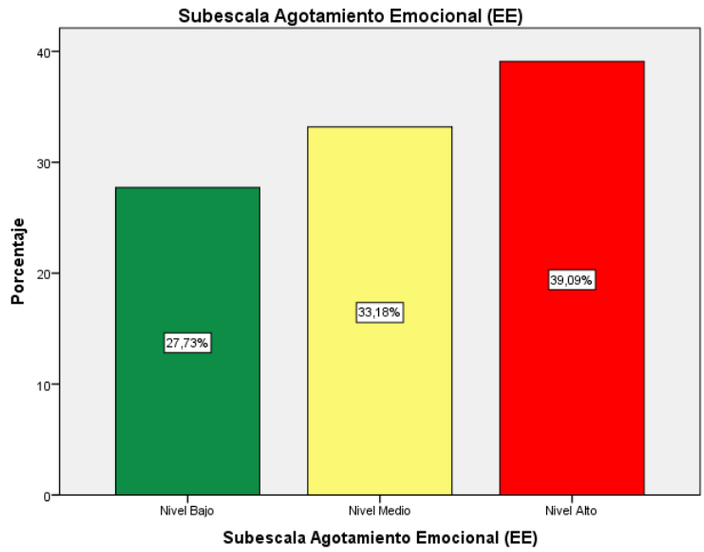
En la tabla 3-2 se puede apreciar la distribución total de los puntajes obtenidos en el MBI.

Tabla 3-2. Distribución de puntajes de Agotamiento Emocional clasificado por niveles

Subescala Agotamiento Emocional (EE)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	61	27, 7	27, 7	27, 7
	Nivel Medio	73	33, 2	33, 2	60, 9
	Nivel Alto	86	39, 1	39, 1	100, 0
	Total	220	100, 0	100, 0	

Fuente: Elaboración propia basada en los puntajes de la escala Agotamiento Emocional realizado en SPSS



Fuente: Elaboración propia basada en resultados de la escala Agotamiento Emocional realizado en SPSS

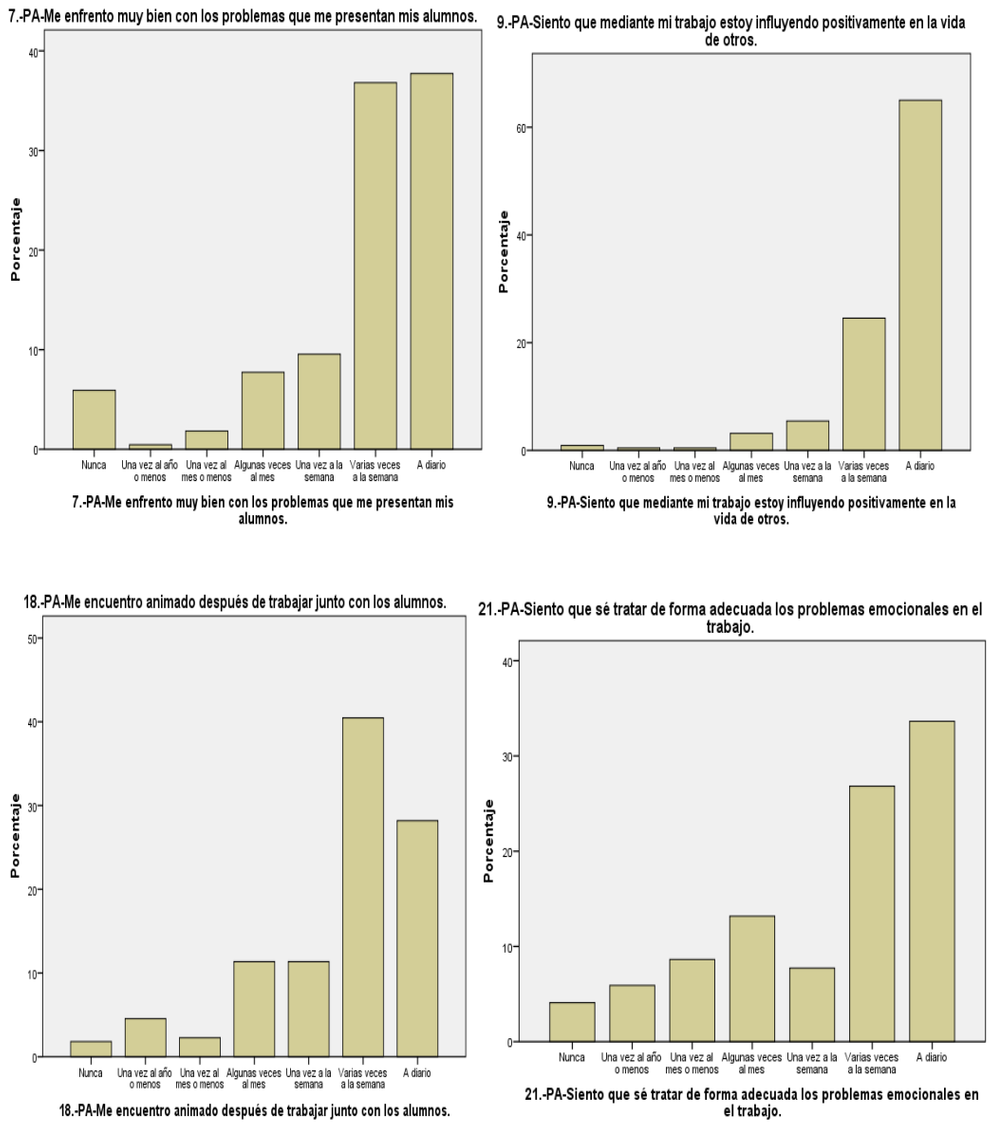
Figura 3-5. Subescala de Agotamiento Emocional clasificada por niveles

En relación a la figura 3-7, se puede concluir que existen altos niveles de Agotamiento Emocional (39.09%), en especial se observa que los que tienen un bajo nivel son mucho menores (27.73%) que los que lo padecen en nivel medio o alto (72.27%).

3.2.2. Subescala de Realización Personal

Los elementos o ítems correspondientes a la subescala de Realización Personal están asociados a la segunda dimensión latente del MBI. Está configurada por 8 ítems cuya distribución de frecuencias se presenta en la Figura 3-8 .Los gráficos seleccionados en esta figura corresponden a aquellas respuestas de la subescala de Realización Personal que presentan una tendencia más marcada , en particular estas preguntas presentan

principalmente una distribución ascendente. La descripción de estas y las demás preguntas será realizada a continuación:



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados de la escala Realización Personal realizado en SPSS

Figura 3-6. Distribución de frecuencias en los ítems que conforman la subescala de Realización Personal

Ítem 4: ***Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.*** Todo parece indicar que los profesores prestan atención al sentir de los alumnos ya que un 87.7% señalan que "a diario" o "varias veces a la semana" los comprenden. Sólo un porcentaje bajo (2.8%) indican no comprenderlos "nunca" o "alguna vez al año o menos".

Ítem 7: ***Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.*** 74.5% de los profesores aceptan tratar de forma eficaz los problemas de los estudiantes, ya que señalan que "a diario" o "varias veces a la semana" lo hacen. Sólo el 6.4% indican que "nunca" o "alguna vez al año o menos" saben tratar eficazmente los problemas de los alumnos.

Ítem 9: ***9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.*** La minoría de los docentes (0.9%) consideran nula su influencia positiva, sin embargo más de la mitad (89.5%) señalan "varias veces a la semana" o "a diario" influir positivamente en la vida de los demás.

Ítem 12: ***Me encuentro con mucha vitalidad.*** "nunca" o "alguna vez al año o menos" fue la respuesta de la minoría de los profesores, ya que un 7.3% señalaron estas opciones. Por otro lado un 63.6% de los docentes consideran sentirse activos "varias veces a la semana" o "a diario".

Ítem 17: ***Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.*** La mayoría de los profesores (75.9%) indican poder crear una atmósfera relajada con sus estudiantes fácilmente. Junto a lo anterior una minoría (2.3%) indica "nunca" o "una vez al año o menos" poder crear un ambiente propicio para hacer clases.

Ítem 18: ***Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.*** La mayor parte de los profesores (68.7%) "varias veces a la semana" y "a diario" se sienten estimulados por haber trabajado en contacto con sus alumnos, sólo el 6.3% se sienten poco estimulados "nunca", "alguna vez al año o menos".

Ítem 19: ***He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.*** Un alto nivel de satisfacción puede observarse en un 76.4% de los docentes, ya que señalan que "varias veces a la semana" y "a diario han conseguido cosas útiles al dedicarse a la docencia, sólo el 6% indican que se sienten inútiles "nunca" o "alguna vez al año o menos" en su profesión.

Ítem 21: ***Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.*** Junto a lo anterior, 68.1% de los profesores mencionan que "una vez a la semana", "varias veces a la semana" y "a diario" tratan los problemas que se le presentan con mucha calma, siendo un 10% de los docentes quienes aceptan que "nunca" o "alguna vez al año o menos" lo hacen.

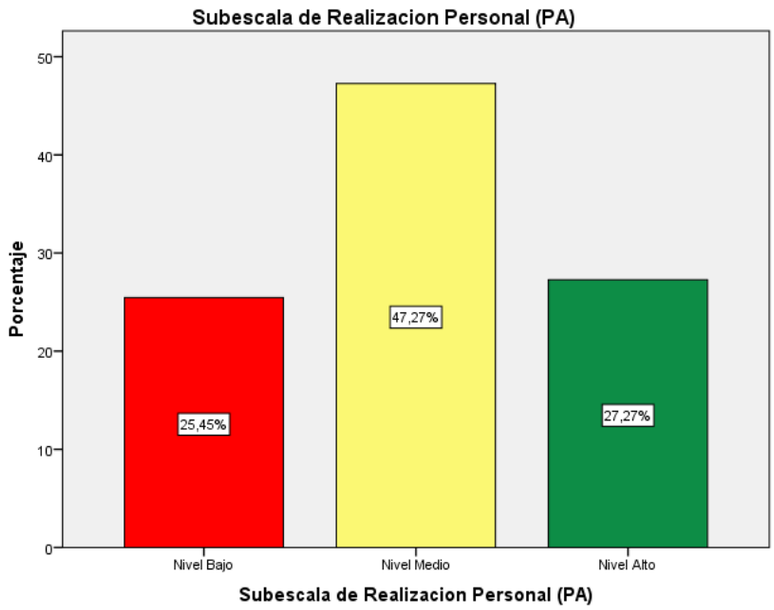
En la tabla 3-3 se puede apreciar la distribución total de los puntajes obtenidos.

Tabla 3-3. Distribución de puntajes de Realización Personal clasificada por niveles

Subescala de Realización Personal (PA)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	56	25, 5	25, 5	25, 5
	Nivel Medio	104	47, 3	47, 3	72, 7
	Nivel Alto	60	27, 3	27, 3	100, 0
	Total	220	100, 0	100, 0	

Fuente: Elaboración propia basada en los puntajes de la escala Realización Personal realizado en SPSS



Fuente: Elaboración propia basada en los puntajes de la escala Realización Personal realizado en SPSS

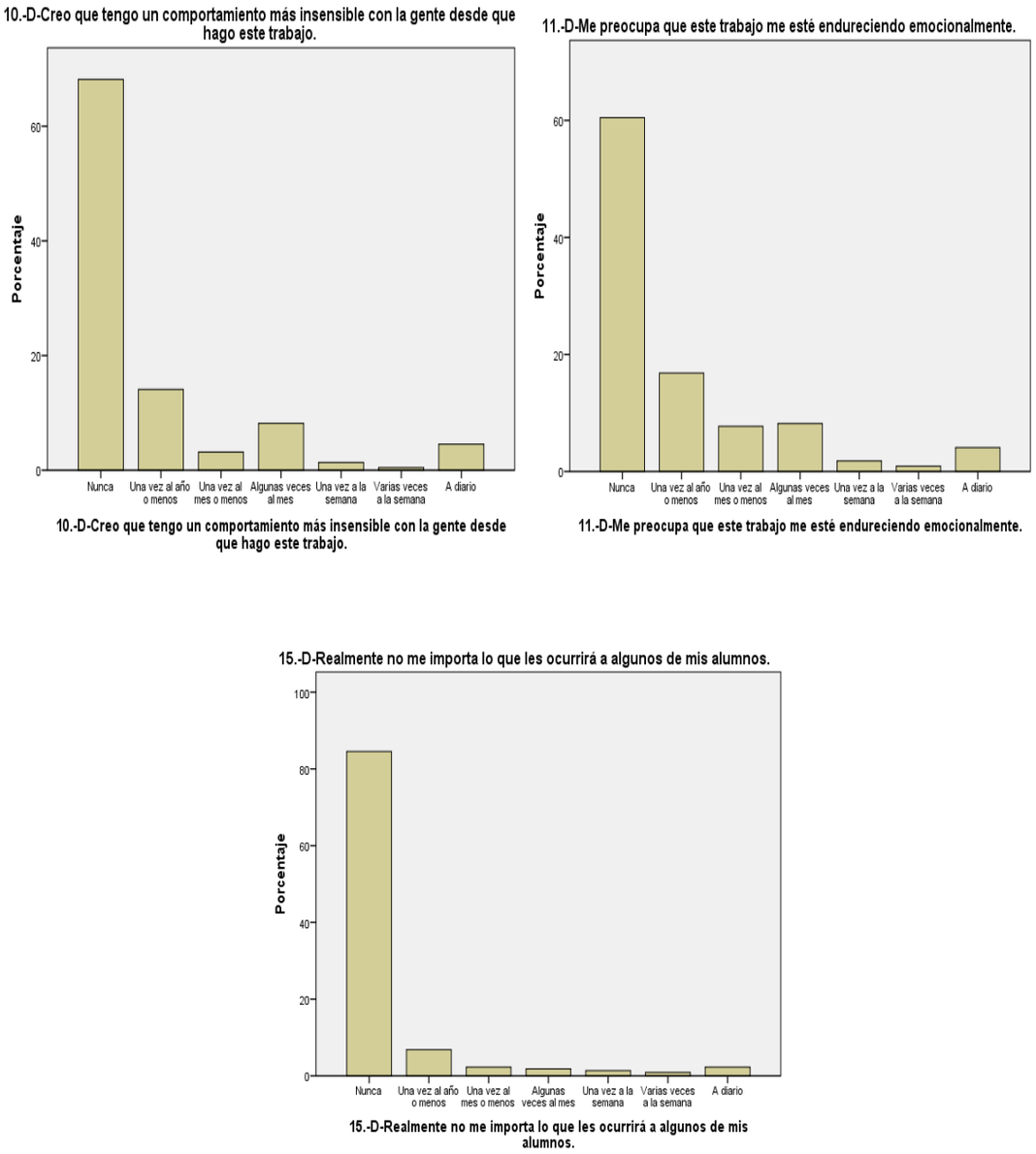
Figura 3-7. Subescala de Realización Personal basada en los resultados del MBI

Respecto a la figura 3-9 se puede notar de inmediato la gran cantidad de profesores con una Realización Personal en un nivel medio (47.27%), en cuanto a los extremos, estos son relativamente parecidos.

3.2.3. Subescala de Despersonalización

Los elementos o ítems correspondientes a la subescala de Despersonalización están asociados a la tercera dimensión latente del MBI. Está configurada por 5 ítems cuya distribución de frecuencias se presenta en la Figura 3-10. Los gráficos seleccionados en esta figura corresponden a aquellas respuestas de la subescala de Despersonalización que

presentan una tendencia más marcada, en este caso las 3 preguntas posee una distribución descendente. La descripción de estas y las demás preguntas será realizada a continuación:



Fuente: Elaboración propia basada en los puntajes de la escala Despersonalización realizado en SPSS

Figura 3-8. Distribución de frecuencias en los ítems que conforman la subescala de Despersonalización

Ítem 5: ***Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.*** La mayoría de los profesores (81.4%) indicaron que "nunca" trataban a los alumnos como objetos, no obstante, el 0.9% lo hacía "varias veces a la semana", caso excepcional se presenta con los profesores que tratan "a diario " a sus alumnos como objetos pues ninguno de estos marco esta opción.

Ítem 10: ***Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.*** 82.3% de los profesores lo niegan, por otro lado, una minoría (6.4%) señalan que "una vez a la semana", "varias veces a la semana" o "a diario", consideran que su profesión los insensibiliza ante los demás.

Ítem 11: ***Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.*** Aun cuando muchos profesores consideran que no se han vuelto más insensibles al trabajar directamente con los alumnos, un 77.3% de ellos mencionan no sentirse preocupados (es decir "nunca" y "alguna vez al año o menos") por insensibilizarse, siendo sólo el 5% quienes "varias veces a la semana" o "a diario" se preocupan por sentirse endurecidos emocionalmente.

Ítem 15: ***Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.*** Se viene a confirmar lo del ítem anterior ya que el 91.3 % señalan que esta afirmación es incorrecta pues "nunca" o "alguna vez al año o menos" les ocurre esto, mas el 4.6% de los profesores no se preocupan de lo que les ocurra a sus alumnos "una vez a la semana", "varias veces a la semana" o "a diario".

Ítem 22: ***Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.*** Sólo el 4.1% de los profesores tienen esta percepción al señalar las respuestas "una vez a la semana", "varias veces a la semana" cabe señalar que la respuesta "a diario" no se presentó en ninguna de las encuestas. Por otra parte la mayoría (84%) indican que los alumnos no lo culpan de sus problemas.

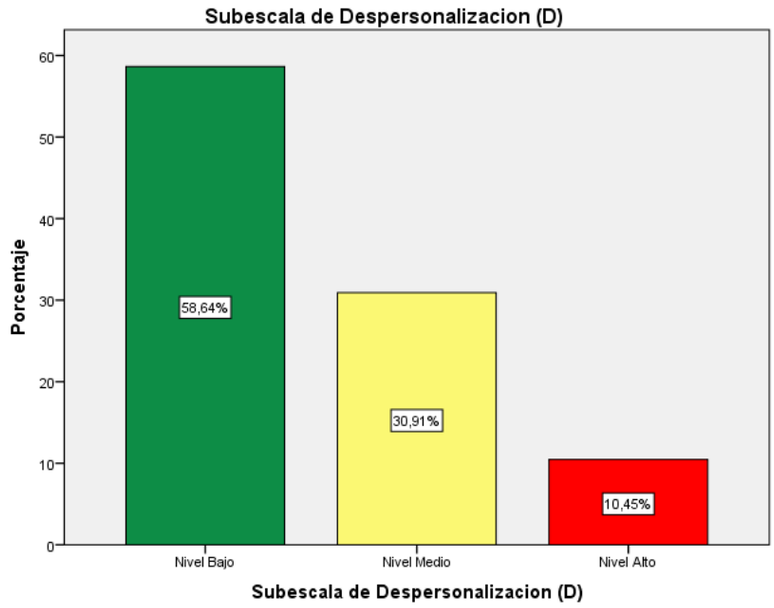
En la tabla 3-4 se puede apreciar la distribución total de los puntajes obtenidos en el MBI.

Tabla 3-4. Distribución de puntajes de Despersonalización clasificada por niveles

Subescala de Despersonalización (D)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	129	58, 6	58, 6	58, 6
	Nivel Medio	68	30, 9	30, 9	89, 5
	Nivel Alto	23	10, 5	10, 5	100, 0
	Total	220	100, 0	100, 0	

Fuente: Elaboración propia basada en los puntajes de la escala Despersonalización realizado en SPSS



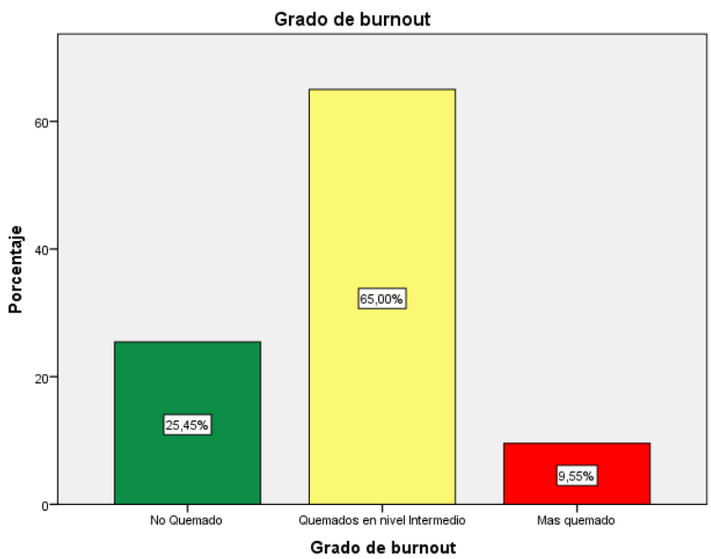
Fuente: Elaboración propia basada en los puntajes de la escala Despersonalización realizado en SPSS

Figura 3-9. Distribución porcentual de los puntajes de Despersonalización clasificada por niveles

Referente a la Figura 3-11 se puede ver como predominan los bajos niveles de Despersonalización (58.64%) frente a los altos niveles (10.45%).

3.2.4. Grado de Burnout

Los resultados obtenidos usando los criterios del capítulo anterior, para determinar el grado de Burnout se presentan en la Figura 3-12.



Fuente: Elaboración propia basada en los resultados del MBI

Figura 3-10. Distribución porcentual de los resultados del MBI clasificada por niveles

Basados en los datos de la figura 3-12, la mayoría de los profesores (65%) padecen el BO en grado intermedio. Por otra parte, la cantidad de profesores que padecen el síndrome (74.45%) es mucho mayor que los que no lo padecen (25.45%).

3.3. CORRELACIÓN ENTRE VARIABLES DEMOGRAFICAS Y MBI

Se llevó a cabo un análisis estadístico del tipo no paramétrico entre las variables sociodemográficas y las subescalas del MBI para determinar si existían correlaciones entre las variables contrastadas de modo de conocer también la dirección en que estás actúan y como afectan al profesor.

Para cada una de estas relaciones se utilizó el siguiente criterio:

- Hipótesis Nula: No existen diferencias significativas entre las 2 variables contrastadas.
- Hipótesis del Investigador: Existen diferencias o hay una relación entre las dos variables contrastadas.

Se acepta la Hipótesis Nula cuando el nivel de significancia entre las variables o el p valor es superior a 0.05, esto es debido a que se utiliza un intervalo de confianza de un 95% para considerar una relación estadística como aceptable por lo tanto si excede este valor, se dice que el nivel de confianza no es aceptable bajo este criterio.

Se acepta la hipótesis del investigador cuando el nivel de significancia entre las variables o el p valor es inferior a 0.05, esto indica que hay un intervalo de confianza de al menos un 95% para aceptar la relación.

3.3.1. Subescalas vs sexo

Debido a que cada subescala se mide con un puntaje interno independiente una de otra, se realizó una comparación entre hombres y mujeres para determinar si existen diferencias entre las medias de cada uno.. En este caso se aplicó la técnica T de student para muestras independientes.

Tabla 3-5. Medias de cada subescala agrupadas por sexo

Estadísticas de grupo

	Sexo	N	Media	Desviación estándar	Significancia(Bilateral)
Subescala Agotamiento Emocional (EE)	Masculino	60	17,95	11,121	0.024
	Femenino	160	21, 84	11,437	0.024
Subescala de Despersonalización (D)	Masculino	60	3,93	4,166	0.053
	Femenino	160	2,81	3,695	0.069
Subescala de Realización Personal (PA)	Masculino	60	38,98	5,634	0.744
	Femenino	160	38,68	6,268	0.732

N: Número de profesores según su sexo que contestaron el cuestionario

Fuente: Elaboración propia utilizando T de student entre el sexo y cada subescala con SPSS

Respecto a la tabla 3-5 debido que la significancia de la subescala de Agotamiento Emocional es 0.024<0.05, se acepta la hipótesis del investigador y se concluye con un intervalo de confianza del 97,6% de que existe una diferencia relevante entre las medias de cada sexo, en concreto, las mujeres tienden a tener valores más altos, lo que significa que tendrían una tendencia mayor a agotarse emocionalmente.

Cabe señalar que la subescala de Despersonalización a pesar de que su significancia es superior a 0.05 sus valores se encuentran relativamente cerca de este valor, y aunque no se puede concluir directamente que existe una diferencia importante, se debe tener en mente para estudios posteriores.

La subescala de Realización Personal al poseer una significancia muy por encima de 0.05 se acepta la hipótesis nula la que indica que no existen diferencias significativas entre las medias de ambos sexos, información que puede verificarse en la tabla 3-5.

En la tabla 3-6, se agruparon los puntajes de cada subescala y se clasificaron según la clasificación expuesta en el capítulo 2 (Revisar Tabla 2-3) y se agruparon en una sola variable, posteriormente se aplicó la Prueba de Mann-Whitney para determinar si existe una relación entre la variable sexo y el grado de cada una de las escalas.

Tabla 3-6. Prueba de Mann-Whitney entre subescalas agrupadas y sexo

Rangos

	Sexo	N	Media	Significancia
Subescala Agotamiento Emocional (EE) (agrupado)	Masculino	60	1.97	
	Femenino	160	2.17	
	Total	220		0.089
Subescala de Despersonalización (D) (agrupado)	Masculino	60	1.97	
	Femenino	160	2.17	
	Total	220		0.005
Subescala de Realización Personal (PA) (agrupado)	Masculino	60	2.02	
	Femenino	160	2.02	
	Total	220		0.98

N: Número de profesores según su sexo que contestaron el cuestionario

Fuente: Elaboración propia según la Mann-Whitney entre el sexo y cada subescala en SPSS

En relación a los resultados de la tabla 3-6 en virtud de que la significancia de la subescala de Despersonalización es 0.005 < 0.05 se acepta la hipótesis del investigador y se concluye con un intervalo de confianza del 99.5% que existe una relación entre el sexo del profesor y la Despersonalización que experimenta, específicamente, los profesores de sexo femenino tienen una media mayor en sus puntajes de 2.17 frente al 1.97 de los hombres siendo más propensas a padecer la Despersonalización.

En cuanto a las otras subescalas, dado que su significancia es superior 0.05 se acepta la hipótesis nula y por lo tanto se concluye que no hay una relación directa entre el sexo y estas dos subescalas con un 95% de confianza.

3.3.2. Subescalas vs edad

En vista de que cada Subescala se mide con un puntaje interno independiente una de otra, se realizó una comparación entre personas de diferentes tramos etarios para determinar si existen diferencias entre las medias de cada uno. No obstante, en vista de que los tramos de edad son una variable politomica, es necesaria la aplicación de la prueba Kruskal Wallis que se presenta en la tabla 3-7.

Tabla 3-7. Prueba de Kruskal Wallis entre subescalas y edades agrupadas

Rangos

	edad agrupada	N	Rango promedio
Subescala Agotamiento Emocional (EE)	20-30	56	117,83
	31-40	69	123,54
	41-50	45	116,08
	51-60	42	78,55
	+60	8	83,06
	Total	220	
Subescala de Despersonalización (D)	20-30	56	118,18
	31-40	69	119,38
	41-50	45	95,69
	51-60	42	101,87
	+60	8	108,81
	Total	220	
Subescala de Realización Personal (PA)	20-30	56	109,15
	31-40	69	102,71
	41-50	45	119,17
	51-60	42	119,87
	+60	8	89,19
	Total	220	

N: Número de profesores según tramo de edad que contestaron el cuestionario

Estadísticos de prueba

Estadísticos de prueba	Subescala Agotamiento Emocional (EE)	Subescala de Despersonalización (D)	Subescala de Realización Personal (PA)
Chi-cuadrado	16,073	5,640	3,713
G° de libertad	4	4	4
Sig. asintótica	0,003	0,228	0,446

Fuente: Elaboración propia según Kruskal Wallis entre las edad y cada subescala en SPSS

Respecto a los resultados de la tabla 3-7 en vista de que la significancia de la subescala de Agotamiento Emocional es 0.003 < 0.05 se acepta la hipótesis del investigador y se concluye con un intervalo de confianza del 99.7% que existe una relación entre la edad del profesor y el Agotamiento Emocional que experimenta y basado en los datos obtenidos de la tabla 3-7 notamos como los rangos llegan a su máximo valor a los 40 años y luego disminuyen desde los 40 años en adelante.

En cuanto a las otras subescalas, ya que su significancia es superior 0.05 se acepta la Hipótesis nula y por lo tanto se concluye que no hay una relación directa entre la edad y estas dos subescalas con un 95% de confianza.

Por otra parte debido a que cada subescala agrupada tampoco posee variables dicotómicas se aplicó la prueba Kruskal Wallis para cada subescala agrupada según la clasificación del capítulo anterior (Revisar Tabla 2-3) agrupándose en una sola variable, los resultados aparecen en la Tabla 3-8.

Tabla 3-8. Prueba de Kruskal Wallis entre subescalas agrupadas y edades agrupadas

Rangos

	edad agrupada	N	Rango promedio
Subescala Agotamiento Emocional (EE) (agrupado)	20-30	56	122,50
	31-40	69	124,37
	41-50	45	107,19
	51-60	42	80,24
	+60	8	84,38
	Total	220	
Subescala de Despersonalización (D) (agrupado)	20-30	56	117,37
	31-40	69	117,83
	41-50	45	99,69
	51-60	42	102,52
	+60	8	101,94
	Total	220	
Subescala de Realización Personal (PA) (agrupado)	20-30	56	107,57
	31-40	69	100,79
	41-50	45	121,66
	51-60	42	122,55
	+60	8	88,75
	Total	220	

N: Número de profesores según tramo de edad que contestaron el cuestionario

Estadísticos de prueba

	Subescala Agotamiento Emocional (EE) (agrupado)	Subescala de Despersonalización (D) (agrupado)	Subescala de Realización Personal (PA) (agrupado)
Chi-cuadrado	18,391	4,778	6,466
G° de libertad	4	4	4
Sig. asintótica	0,001	0,311	0,167

Fuente: Elaboración propia según Kruskal Wallis entre las edad agrupada y cada subescala en SPSS

Según los datos de la tabla 3-8 y acorde con el resultado anterior se observa que la significancia de la subescala de Agotamiento Emocional es 0.001 < 0.05 por lo que se acepta la hipótesis del investigador y se concluye con un intervalo de confianza del 99% que existe una relación entre la edad del profesor y el Agotamiento que experimenta. En relación a los datos obtenidos de la tabla 3-8, los rangos comienzan a disminuir a medida que aumenta la edad, por lo tanto se habla de una correlación negativa.

En cuanto a las otras Subescalas, ya que su significancia es superior 0.05 se acepta la hipótesis nula y por lo tanto se concluye que no hay una relación directa entre la edad y estas dos subescalas con un 95% de confianza.

3.3.3. Subescalas vs estado conyugal

Dado que cada Subescala se mide con un puntaje interno independiente una de otra, se realizó una comparación entre personas con y sin pareja para determinar si existen diferencias entre las medias de cada uno que se presentan en la tabla 3-9. En este caso se aplicó la técnica T de student para muestras independientes.

Tabla 3-9. Medias de cada subescala agrupadas por estado conyugal

Estadísticas de grupo

	Estado Conyugal	N	Media	Desviación estándar	Significancia
Subescala Agotamiento Emocional (EE)	En Pareja	165	20, 01	10, 995	0. 082
	Sin Pareja	55	23, 11	12, 569	0. 106
Subescala de Despersonalización (D)	En Pareja	165	3, 02	3, 833	0. 526
	Sin Pareja	55	3, 40	3, 933	0. 532
Subescala de realización Personal (PA)	En Pareja	165	38, 98	5, 796	0. 372
	Sin Pareja	55	38, 13	6, 918	0. 472

N: Número de profesores según su estado conyugal que contestaron el cuestionario

Fuente: Elaboración propia utilizando T de student entre el estado conyugal y cada subescala con SPSS

Sobre los datos obtenidos en la tabla 3-9 en cuanto a las 3 Subescalas, en vista de que su significancia es superior a 0.05 se acepta la hipótesis nula y por lo tanto se concluye que no hay una relación directa entre el estado conyugal y cada subescala con un 95% de confianza.

En la tabla 3-10, se agruparon los puntajes de cada subescala y se clasificaron según lo expuesto en el capítulo anterior (Revisar Tabla 2-3) y se agruparon en una sola

variable, posteriormente se aplicó la Prueba de Mann-Whitney para determinar si existe una relación entre la variable estado conyugal y el grado de cada una de las escalas.

Tabla 3-10. Prueba de Mann-Whitney entre subescalas agrupadas y estado conyugal

Rangos

	Estado Conyugal	N	Media	Significancia
Subescala Agotamiento Emocional (EE) (agrupado)	En Pareja	165	1.49	
	Sin Pareja	55	1.60	
	Total	220		0.293
Subescala de Despersonalización (D) (agrupado)	En Pareja	165	2.08	
	Sin Pareja	55	2.22	
	Total	220		0.293
Subescala de Realización Personal (PA) (agrupado)	En Pareja	165	2.02	
	Sin Pareja	55	2.00	
	Total	220		0.837

N: Número de profesores según su estado conyugal que contestaron el cuestionario

Fuente: Elaboración propia según la Mann-Whitney entre el estado conyugal y cada subescala en SPSS

Considerando los datos de la tabla 3-10 en cuanto a las 3 subescalas agrupadas, a causa de que su significancia es superior a 0.05 se acepta la hipótesis nula y por lo tanto se concluye que no hay una relación directa entre el estado conyugal y cada subescalas agrupada con un 95% de confianza.

3.3.4. Subescalas vs número de hijos

Ya que cada Subescala se mide con un puntaje interno independiente una de otra, se realizó una comparación entre profesores con hijos y sin hijos para determinar si existen diferencias entre las medias de cada uno, sin embargo, dado que la cantidad de hijos no es una variable dicotómica, es necesaria la aplicación de la prueba Kruskal Wallis que se presenta en la tabla 3-11.

Tabla 3-11. Prueba de Kruskal Wallis entre subescalas y número de hijos

Rangos

	Número de hijos	N	Rango promedio
Subescala Agotamiento Emocional (EE)	1	59	74,39
	2	54	79,93
	3	28	68,79
	4	4	66,50
	5	3	43,00
	Total	148	
Subescala de Despersonalización (D)	1	59	77,47
	2	54	77,97
	3	28	64,59
	4	4	65,13
	5	3	58,50
	Total	148	
Subescala de Realización Personal (PA)	1	59	76,04
	2	54	71,93
	3	28	70,36
	4	4	109,38
	5	3	82,67
	Total	148	

N: Número de profesores según el número de hijos que tienen que contestaron el cuestionario

Estadísticos de prueba

	Subescala Agotamiento Emocional (EE)	Subescala de Despersonalización (D)	Subescala de Realización Personal (PA)
Chi-cuadrado	3,125	2,907	3,304
G° de libertad	4	4	4
Sig. asintótica	0,537	0,574	0,508

Fuente: Elaboración propia según Kruskal Wallis entre el número de hijos y cada subescala en SPSS

Según los datos de la tabla 3-11 en cuanto a las 3 Subescalas agrupadas, ya que su significancia es superior a 0.05 se acepta la hipótesis nula y por lo tanto se concluye que no hay una relación directa entre el número de hijos y cada subescalas agrupada con un 95% de confianza.

Por otra parte debido a que cada subescala agrupada tampoco posee variables dicotómicas se aplicó la prueba Kruskal Wallis para cada subescala agrupada según la

clasificación del capítulo anterior (Revisar Tabla 2-3) agrupándose en una sola variable, los resultados aparecen en la siguiente tabla 3-12.

Tabla 3-12. Prueba de Kruskal Wallis entre subescalas agrupadas y número de hijos

Rangos

	Número de hijos	N	Rango promedio
Subescala Agotamiento Emocional (EE) (agrupado)	1	59	76,18
	2	54	78,67
	3	28	69,04
	4	4	58,75
	5	3	38,50
	Total	148	
Subescala de Despersonalización (D) (agrupado)	1	59	76,64
	2	54	79,43
	3	28	65,39
	4	4	62,00
	5	3	45,50
	Total	148	
Subescala de Realización Personal (PA) (agrupado)	1	59	75,48
	2	54	72,65
	3	28	68,63
	4	4	114,00
	5	3	90,67
	Total	148	

N: Número de profesores según el número de hijos que tienen que contestaron el cuestionario

Estadísticos de prueba

	Subescala Agotamiento Emocional (EE) (agrupado)	Subescala de Despersonalización (D) (agrupado)	Subescala de Realización Personal (PA) (agrupado)
Chi-cuadrado	4,200	5,108	5,247
G° de libertad	4	4	4
Sig. asintótica	0,380	0,276	0,263

Fuente: Elaboración propia según Kruskal Wallis entre las edad y cada subescala en SPSS

Basado en los datos de la tabla 3-12 en cuanto a las 3 subescalas agrupadas, debido a que su significancia es superior a 0.05 se acepta la hipótesis nula y por lo tanto se

concluye que no hay una relación directa entre el número de hijos y cada subescala agrupada con un 95% de confianza.

3.3.5. Subescalas vs años de experiencia en la profesión

Debido a que los años de experiencia es una variable politomica, es necesaria la aplicación de la prueba Kruskal Wallis para determinar si existe alguna relación entre el puntaje de cada subescala y los años de experiencia, datos que aparecen en la tabla 3-13.

Tabla 3-13. Prueba de Kruskal Wallis entre subescalas y años de experiencia agrupados

Rangos

	Años de experiencia (agrupado)	N	Rango promedio
Subescala Agotamiento Emocional (EE)	1-5	53	109,83
	6-10	58	124,22
	11-15	32	115,66
	15-20	26	118,52
	+20	51	88,27
	Total	220	
Subescala de Despersonalización (D)	1-5	53	121,67
	6-10	58	106,84
	11-15	32	125,45
	15-20	26	101,23
	+20	51	98,39
	Total	220	
Subescala de Realización Personal (PA)	1-5	53	113,30
	6-10	58	111,16
	11-15	32	110,72
	15-20	26	102,65
	+20	51	110,70
	Total	220	

N: Número de profesores según número de hijos que tienen que contestaron el cuestionario

Estadísticos de prueba

	Subescala Agotamiento Emocional (EE)	Subescala de Despersonalización (D)	Subescala de Realización Personal (PA)
Chi-cuadrado	9,549	6,285	0,507
G° de libertad	4	4	4
Sig. asintótica	0,049	0,179	0,973

Fuente: Elaboración propia según Kruskal Wallis entre los años de experiencia y cada subescala en SPSS

Según los resultados de la tabla 3-13, debido a que la significancia de la subescala de Agotamiento Emocional es 0.049 < 0.05 se acepta la hipótesis del investigador y se concluye con un intervalo de confianza del 95.17% que existe una relación entre los años de experiencia del profesor y el Agotamiento que experimenta. En particular se concluye que al tener más de 20 años de experiencia en la profesión, el Agotamiento Emocional tiende a disminuir.

En cuanto a las otras subescalas, al ser su significancia es superior 0.05 se acepta la hipótesis nula y por lo tanto se concluye que no hay una relación directa entre los años de experiencia y estas dos subescalas con un 95% de confianza.

Por otra parte debido a que cada subescala agrupada tampoco posee variables dicotómicas se aplicó la prueba Kruskal Wallis para cada subescala agrupada según la clasificación del capítulo anterior (Revisar Tabla 2-3) agrupándose en una sola variable, los resultados aparecen en la siguiente tabla 3-14.

Tabla 3-14. Prueba de Kruskal Wallis entre subescalas agrupadas y años de experiencia agrupados

Rangos

	Años de experiencia (agrupado)	N	Rango promedio
Subescala Agotamiento Emocional (EE) (agrupado)	1-5	53	112, 83
	6-10	58	124, 61
	11-15	32	118, 13
	15-20	26	107, 48
	+20	51	88, 78
	Total	220	
Subescala de Despersonalización (D) (agrupado)	1-5	53	117, 61
	6-10	58	112, 82
	11-15	32	121, 36
	15-20	26	102, 31
	+20	51	97, 83
	Total	220	
Subescala de Realización Personal (PA) (agrupado)	1-5	53	110, 54
	6-10	58	104, 78
	11-15	32	114, 13
	15-20	26	109, 04
	+20	51	115, 44
	Total	220	

N: Número de profesores según los años de experiencia en la profesión que contestaron el cuestionario

	Subescala Agotamiento Emocional (EE) (agrupado)	Subescala de Despersonalización (D) (agrupado)	Subescala de Realización Personal (PA) (agrupado)
Chi-cuadrado	10,625	5,367	1,042
G° de libertad	4	4	4
Sig. asintótica	0,031	0,252	0,903

Fuente: Elaboración propia según Kruskal Wallis entre los años de experiencia y cada subescala en SPSS

Respecto los resultados de la tabla 3-14 en virtud que la significancia de la subescala agrupada de Agotamiento Emocional es 0.031 < 0.05 se acepta la hipótesis del investigador y se concluye con un intervalo de confianza del 95.17% que existe una relación entre los años de experiencia del profesor y el Agotamiento Emocional que

experimenta. Por lo tanto se concluye que desde los 6 años de experiencia en adelante, comienza a disminuir el Agotamiento Emocional.

En cuanto a las otras subescalas, dado que su significancia es superior 0.05 se acepta la hipótesis nula y por lo tanto se concluye que no hay una relación directa entre los años de experiencia en la profesion y estas dos subescalas con un 95% de confianza.

3.3.6. Subescalas vs Tipo de Colegio

Debido a que cada Subescala se mide con un puntaje interno independiente una de otra, se realizó una comparación entre profesores de colegios Municipales y colegios Subvencionados para determinar si existen diferencias entre las medias de cada uno.. En particular se aplicó la técnica T de student para muestras independientes para calcular las medias de cada subescala.

Tabla 3-15. Medias de cada subescala agrupadas con tipo de colegio

Estadísticas de grupo

	tipo de colegio	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Subescala Agotamiento Emocional (EE)	Municipal	181	21,92	11,119	0.001
	Subvencionado	39	15,49	11,666	0.003
	Compartido				
Subescala de Despersonalización (D)	Municipal	181	3,20	3,829	0.453
	Subvencionado	39	2,69	3,981	0.466
	Compartido				
Subescala de Realización Personal (PA)	Municipal	181	38,62	5,613	0.466
	Subvencionado	39	39,41	8,002	0.563
	Compartido				

N: Número de profesores según el tipo de colegio en el que trabajan que contestaron el cuestionario

Fuente: Elaboración propia utilizando T de student entre el tipo de colegio y cada subescala con SPSS

Siguiendo los resultados de la tabla 3-15 puesto que la significancia de la subescala de Agotamiento Emocional es 0.003 < 0.05, se acepta la hipótesis del investigador y se concluye con un intervalo de confianza del 99.97% que existe una relación entre el tipo de colegio y el Agotamiento Emocional que experimenta, En particular se concluye que los colegios municipales obtienen puntajes más altos (21.92), frente a los puntajes obtenidos por profesores de colegios subvencionados (15.59).

En cuanto a las otras subescalas, ya que su significancia es superior 0.05 se acepta la hipótesis nula y por lo tanto se concluye que no hay una relación directa entre la edad y estas dos subescalas con un 95% de confianza.

En la tabla 3-16, se agruparon los puntajes de cada subescala y se clasificaron según la clasificación expuesta en el capítulo anterior (Revisar Tabla 2-3) agrupándose en una sola variable, posteriormente se aplicó la Prueba de Mann-Whitney para determinar si existe una relación entre la variable tipo de colegio y el grado de cada una de las escalas.

Tabla 3-16. Prueba de Mann-Whitney entre subescalas agrupadas y tipo de colegio

Rangos

	tipo de colegio	N	Medias	Significancia
Subescala Agotamiento Emocional (EE) (agrupado)	Municipal	181	2.19	
	Subvencionado Compartido	39	1.77	
	Total	220		0.003
Subescala de Despersonalización (D) (agrupado)	Municipal	181	1.54	
	Subvencionado Compartido	39	1.44	
	Total	220		0.248
Subescala de Realización Personal (PA) (agrupado)	Municipal	181	1.98	
	Subvencionado Compartido	39	2.21	
	Total	220		0.076

N: Número de profesores según el tipo de colegio en el que trabajan que contestaron el cuestionario

Fuente: Elaboración propia según la Mann-Whitney entre el tipo de colegio y cada subescala en SPSS

En relación a los datos de la tabla 3-14, puesto que la significancia de la subescala agrupada de Agotamiento Emocional es 0.003 < 0.05 se acepta la hipótesis del investigador y se concluye con un intervalo de confianza del 99.97% que existe una relación entre el tipo de colegio y el Agotamiento Emocional que experimenta, En particular se concluye que los colegios municipalizados obtienen puntajes más altos (2.19), frente a los puntajes obtenidos por profesores de colegios Subvencionados Compartidos (1.77).

En cuanto a las otras Subescalas, debido que su significancia es superior 0.05 se acepta la Hipótesis nula y por lo tanto se concluye que no hay una relación directa entre el tipo de colegio y estas dos subescalas con un 95% de confianza.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Para dar cumplimiento a los objetivos de la investigación, se realizó un marco teórico compuesto por 33 referencias extraídas de distintas fuentes informáticas tales como Sci-Hub, Pub-med, Scielo entre otros, basado en esta bibliografía se pudo dilucidar que la profesión de profesor es una altamente expuesta a padecer el BO lo que reafirma la idea de continuar con la investigación dada su importancia. Respecto a la literatura se pudo concluir que existen tanto factores internos del profesor como factores externos que pueden influenciar en la aparición del BO, por lo que se decidió tomar una de estas vías para continuar la investigación basándola en los factores intrínsecos de la población a estudiar.

Para elegir el cuestionario más adecuado se aplicó una tabla de ponderaciones donde se hizo una revisión de 16 cuestionarios, se utilizó el criterio de cantidad de referencias y adecuación al estudio como ejes principales para la elección con una ponderación interna del 40% para cada uno. Además también se consideró el ajuste de tiempo de los cuestionarios para seleccionar el más apropiado con una ponderación del 20%.

Debido a que el síndrome de Burnout se basa en 3 ejes principales (Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal) se buscó un cuestionario acorde con estas 3 características principales, y en relación con la bibliografía encontrada, se concluyó que el más adecuado era el Maslach Burnout Inventory dado que mide estas 3 subescalas con puntajes internos independientes y que es el más utilizado a lo largo de los distintos estudios a nivel Internacional, además de ser el cuestionario con un mejor puntaje dentro de la tabla de ponderaciones (8.2). Sin embargo, este cuestionario no incluía ninguno de los factores internos del profesor que se había decidido estudiar, por lo que se rediseño el MBI agregando Variables demográficas tales como sexo, edad, estado conyugal, número de hijos, años de experiencia y el tipo de colegio en el que trabajaba actualmente el profesor, estas variables permitirían conocer mejor la muestra y determinar cuáles de estas variables se relacionaban directamente con el BO.

Una vez reunidos los cuestionarios se filtraron los resultados según los criterios definidos en el alcance. Posteriormente se realizó una comprobación de la validez del cuestionario en el contexto actual dando una confiabilidad muy estable ya que, en cuanto a Agotamiento Emocional se obtuvo un alfa de Conbrach de 0.889, respecto a la Despersonalización un 0.904 y en Realización Personal un 0.749. Valores más que aceptables según la literatura dado que esta sugiere valores del alfa de Conbrach de al

menos un 0.90 para Agotamiento Emocional un 0.79 para Despersonalización y un 0.71 en Realización Personal.

En cuanto a los resultados de la investigación obtenidos durante los meses de Marzo a Mayo del 2017 se concluyó:

En concreto, se ve preocupante la realidad de los profesores, en general, a partir de este estudio se pudo comprobar cómo un 74.45% de profesores padecen este síndrome en niveles medios o altos, sin embargo una gran mayoría lo padece a niveles intermedios siendo una minoría los que lo padecen en alto grado (9.55%).

Los ítems que se mencionan posteriormente, corresponden a las preguntas del MBI que se encuentran en el Anexo A

Los resultados describen altos niveles de Agotamiento Emocional (39.09%), en especial se observa que los profesores que tienen un bajo nivel de agotamiento son mucho menores (27.73%) que los que lo padecen en nivel medio o alto (72.27%). Basados en los resultados por pregunta de esta subescala, se ve que los profesores se sienten agotados físicamente (Ítem 2=50.5% y Item3= 54.1%) o agotados emocionalmente (Ítem 1= 68.6%), sin embargo esta tensión o estrés no es atribuido a los alumnos (Ítem 6=62.22% y Ítem 16=59%), En general se ve una disminución en su energía pero esto no es atribuido al Trabajo (Ítem 8=55.5%), en general no se consideran frustrados por la labor docente (Ítem 14=67%) ni tampoco se sienten sobrepasados por este (Ítem 20=59%).

En cuanto a la Despersonalización, predominan bajos niveles (58.64%) frente a los altos (10.45%). En especial, los profesores tienden a tener una buena relación con los alumnos, esto se ve muy reflejado también en la subescala de Realización Personal, en general no tratan a los alumnos como objetos (Ítem 5=81.4% y Ítem 15=91. 3%) y sienten que el trabajo no los endurece emocionalmente (Ítem 10=82.3%), ni tampoco pareciera que esto tuviera una mayor relevancia para ellos (Ítem 11=77.3%).

Respecto a la subescala de Realización Personal se hallaron altos niveles de autoestima, en especial un 74.54% de los profesores presenta niveles altos o medios.

Respecto a las variables estado conyugal y número de hijos, estas no tienen una incidencia mayor en los resultados de las subescalas del BO.

En cuanto a la variable sexo se pudo comprobar que profesoras de sexo femenino tienden a tener una mayor incidencia en agotarse emocionalmente, debido a que sus puntajes en la subescala de Agotamiento Emocional tienden a ser mayores que los puntajes de los hombres. En la subescala de Despersonalización agrupada por niveles, se observan mayores puntajes para profesoras. Cabe recalcar que basados en los datos demográficos, las profesoras corresponden a un (72,73%) del total de la muestra.

Al referirse a la variable edad se observa una tendencia a disminuir el Agotamiento Emocional a medida que esta aumenta, principalmente se ven puntajes más elevados en profesores hasta los 40 años, en cuanto al grado de Agotamiento Emocional, este disminuye con la edad.

Respecto a los años que ejercen en la profesión, existe una relación relativamente normal en cuanto al Agotamiento Emocional, sin embargo los puntajes obtenidos en esta subescala disminuyen al sobrepasar los 20 años de experiencia. Por otro lado al agrupar los resultados por categoría se observa que los profesores más novatos (1-6 años de experiencia) tienden a tener una media más alta y que disminuye con la experiencia.

Una de las variables en las que se encontró asociación con el síndrome de es el hecho de laborar dentro del subsistema Municipal, tal vez el docente se encuentre con mayores exigencias para realizar su trabajo. Esto podría deberse a las administraciones de dicho subsistema, en el que puedan existir elementos de presión. Esta variable podría ser objeto de estudio de investigaciones futuras, analizando otra serie de variables en cuanto a la organización del trabajo o las presiones a las que se encuentran sometidos los docentes para cumplir sus actividades o a los mecanismos o estrategias que se utilizan para que los maestros realicen su trabajo.

Para investigaciones posteriores se sugiere analizar el tipo de afrontamiento que el profesor emplea para enfrentar el estrés, para ello serán necesarias nuevas preguntas que permitan conocer el contexto laboral en el que se desempeña el profesor dado que este estudio solamente es un diagnóstico y refleja las características intrínsecas de la persona y no de su contexto laboral. Esto permitirá analizar en profundidad los factores que inciden en la presencia o ausencia del síndrome de Burnout en profesores, ya que basados en la literatura expuesta en el marco teórico, los factores externos a la persona son muy relevantes en cuanto al agravamiento o padecimiento del BO.

BIBLIOGRAFÍA

(1) J. A. Cordeiro; C. L. Guillén y F. J. Gala, “Educación primaria y síndrome de Burnout. ”

(2) Wolfgang p, kachka, D. Korczak, K Broich “Burnout a fashionable diagnosis”, 2011.

(3) Z. quanle, ”Research on innovation in university human resource management model based on job Burnout”, 2011.

(4) E. R. Hozo, G Sucic, I. Zaja, “Burnout syndrome among educators in pre-school institutions”, 2015.

(5) M. Fernández, “Desgaste psíquico (Burnout) en profesores de educación primaria de lima metropolitana”, 2002, pp. 27-66.

(6) A. Eeber and a. jaekel-reinhard, ”Burnout syndrome a disease of modern of societies”, 2000, pp. 512-517.

(7) B. plana, angel, A. Gabregat, Anton, B. Gassió, Joan, ”síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout) y estrategias de afrontamiento un modelo de relaciones estructurales”, 2002, pp. 57-74.

(8) I. Fan, L. Yue, ”Study on the prevention and control measures for job Burnout of seamen”, 2011.

(9) D. Korczak, B. Huber, C. Kister, ”differential diagnostic of the Burnout syndrome”, 2010.

(10) Nadia, c. Restrepo, Ayala, Gabriel o. Colorado, Vargas y Gustavo a. Cabrera, Arana, ”desgaste emocional en docentes oficiales de medellín”, 2005, pp. 63-73.

(11) E. Guerrero, “Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del “quemado””

(12) R. Bianchi, C. Boffy, C. Hingray, D. truchot and E. Ñaurent, ”Comparative symptomatology of Burnout and depression”, 2013.

(13) M. Celestino, ”Modelos multivariantes para describir las estructuras de covariación entre inteligencia emocional, desgaste profesional y salud general”, 2013.

(14) Y. Eei, Z Yan, ”Study on the influence of job pressure on staffs’ study orientation in service”, 2010.

(15) Gil-Monte, Pedro r. , “Burnout syndrome ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de tomás?”, 2003, pp. 181-197.

(16) R. Bermúdez, G. Martínez, F. Ríus y J. Esteve, ”Relaciones entre el uso de la voz y el Burnout en los docentes de educacion de malaga”, 2004, pp. 85-102.

(17) J. K. pinto, P. Patanakul, and M. Pinto, ”Project personnel, job demands, and workplace Burnout the differential effects of job title and project type”, 2016.

(18) M. Quevedo et al, ”Relacion entre despersonalizacion Burnout, trastornos psicofisiológicos, clima laboral y tácticas de afrontamiento en una muestra de docentes”, 2014.

(19) C. Weijing, Y. Hongchun, ”Analysis of the predictive indicators of knowledge workers job Burnout a perspective of organization”, 2011.

(20) V. Murali, ”Impact of high performance work practices on Burnout intervened by job overload with respect to a select it firm”, 2014.

(21) M. W. Cronin, ”The role of language in preventing or ameliorating job Burnout”, 1986.

(22) G. Meng, ”Job Burnout in college teachers and management strategies based on the correlation between job Burnout and environment”, 2010.

(23) T. Benevides, B. Moreno, E. Garrosa, J. González, “La evaluación especifica del síndrome de Burnout en psicólogos el inventario de Burnout de psicólogos, 2002, pp. 257-283.

(24) G Yujiang, ”The job Burnout in college teachers and the management strategy”, 2011.

(25) D. Abdullah, F. Yuen, ”The impact of job Burnout towards job performance among nurses”, 2011.

(26) N. Ting, Z. Ling, ”The impact of job characteristics on job Burnout and work performance of young employees”, 2011.

(27) A. Rodríguez et al, ”Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de guadalajara”, 2013.

(28) L. Xu, W. Zhang, D. Wang, ”Research and analysis on causes of vocational Burnout of gym instructors in colleges”, 2010.

(29) P. A. Belcastro, ”Burnout and its relationship to teachers somatic complaints and illnesses”, 1982.

(30) E. Guerrero, ”Análisis pormenorizado de los grados de Burnout y técnicas de afrontamiento”, 2003, pp. 145-158.

(31) K. Zhang, Y Liu, Y. Yuan, ”Motivational predictors of job Burnout learning goal orientation and the mediating role of intrinsic work motivation”, 2009.

(32) T. Tkacheva, Z. Sazonova, ”Interactive educational methods of engineering pedagogy against technical teachers emotional Burnout, 2015.

(33) X. Zhang, S. Zhang, ”The effects of work-family enrichment on knowledge workers’ job Burnout and mental health”, 2011.

ANEXOS

ANEXO A: MASLACH BURNOUT INVENTORY

Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)

(Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997)

			Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
			0	1	2	3	4	5	6
1	EE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	EE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	PA	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	D	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	EE	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	EE	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							

11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	EE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16	EE	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	PA	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	PA	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	PA	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	EE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	PA	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

Rellene con una cruz o número según corresponda

Sexo

☐ Masculino

☐ Femenino

Edad

☐

Estado Conyugal

☐ En pareja

☐ Sin pareja

Número de hijos

☐

Años de experiencia en la profesión

☐

Tipo de establecimiento

☐ Particular

☐ Subvencionado compartido

☐ Municipal

*Conteste con la mayor exactitud posible todas las hojas

*No se harán intervenciones posteriores a la encuesta, es solo un diagnostico

*Todos los datos personales extraídos de las encuestas son absolutamente confidenciales y son usados con motivos académicos manteniendo siempre el anonimato de quienes responde

ANEXO B: ANALISIS DE DATOS EN SPSS

	edad_agrupada	Edad	estadoconyugal	Hijos_tiene	hijos	experiencia agrupada	experiencia	colegio	Preg1	Preg2	Preg3	Preg4	Preg5	Preg6	Preg7	Preg8	Preg9	Preg10	Preg11	Preg12	Preg13	Preg14	Preg15	Preg16	Preg17	Preg18	Preg19	Preg20	Preg21	Preg22	Agotamiento	Despersonalizacion	Realizacion	Agotamientocriterio	Despersonalizacioncriterio	Realizacion criterio	Grado_Burnout
1	1,00	27	1	2,00	2	1	1	1	0	1	4	6	0	0	0	0	6	6	0	6	0	0	0	0	5	6	6	0	6	0	5	6	41	1	2	2	2
2	1,00	22	1	2,00	1	1	1	1	0	0	1	6	0	0	5	0	6	1	0	6	0	3	0	2	5	6	6	0	6	0	6	1	46	1	1	3	1
3	1,00	24	2	1,00	0	1	1	1	4	6	3	6	0	0	4	3	6	4	4	3	0	2	0	1	4	5	5	3	5	0	22	8	38	2	2	2	2
4	1,00	24	1	1,00	0	1	1	1	1	2	2	5	0	1	6	1	5	1	1	4	1	1	4	1	4	4	5	5	5	4	15	10	38	2	3	2	2
5	1,00	25	1	1,00	0	1	1	1	3	3	1	5	0	1	5	1	6	1	2	5	1	3	1	3	4	5	5	3	3	1	19	5	38	2	2	2	2
6	1,00	25	1	1,00	0	1	1	1	3	2	1	5	0	1	4	0	5	0	2	6	1	0	0	1	3	5	2	0	5	0	9	2	35	1	1	1	2
7	1,00	27	1	1,00	0	1	1	1	2	4	4	5	0	1	5	4	6	6	2	2	2	5	0	5	3	3	3	4	4	4	31	12	31	3	3	1	3
8	1,00	27	1	1,00	0	1	1	1	1	1	2	5	0	1	5	1	6	3	0	5	0	2	0	0	5	5	6	0	5	0	8	3	42	1	2	2	2
9	1,00	28	1	2,00	2	1	1	1	0	3	0	6	0	0	6	3	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	6	0	48	1	1	3	1
10	2,00	34	2	1,00	0	1	1	1	3	5	2	6	0	0	0	0	6	0	0	6	0	3	0	0	5	6	6	0	3	0	13	0	38	1	1	2	1
11	1,00	24	1	1,00	0	1	2	1	2	2	3	6	0	0	2	3	4	2	2	5	2	2	1	3	5	5	4	2	2	2	19	7	33	2	2	1	2
12	1,00	24	2	1,00	0	1	2	1	5	6	3	5	0	1	2	3	6	1	1	5	0	1	0	3	6	6	6	1	5	0	23	2	41	2	1	2	2
13	1,00	25	1	1,00	0	1	2	1	2	3	3	3	0	1	6	0	6	0	0	6	1	1	0	1	5	6	6	3	3	3	15	3	41	2	2	2	2
14	1,00	25	1	2,00	1	1	2	1	1	3	4	6	0	0	6	0	6	0	0	1	0	4	1	1	5	6	6	1	6	0	14	1	42	2	1	2	2
15	1,00	26	1	1,00	0	1	2	1	5	6	6	6	0	3	4	6	5	1	3	4	4	5	1	3	3	4	4	4	3	1	42	6	33	3	2	1	2
16	1,00	26	2	1,00	0	1	2	1	2	2	2	4	2	2	5	1	5	1	1	5	1	5	1	1	4	5	5	1	5	1	17	6	38	2	2	2	2
17	1,00	26	1	1,00	0	1	2	1	1	2	1	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	3	0	0	5	6	6	2	6	0	9	0	47	1	1	3	1
18	1,00	26	2	1,00	0	1	2	1	2	4	4	3	0	2	4	4	4	3	3	3	4	3	0	4	3	3	2	2	2	6	29	12	24	3	3	1	3
19	1,00	27	2	1,00	0	1	2	1	5	1	5	6	0	0	5	1	6	0	0	6	0	5	0	0	5	5	5	2	5	1	19	1	43	2	1	3	1
20	2,00	31	1	1,00	0	1	2	1	2	2	2	3	1	0	5	1	5	1	1	4	1	1	5	1	4	3	5	4	4	1	14	9	33	2	3	1	3
21	2,00	35	1	1,00	0	1	2	1	3	6	4	6	0	2	5	3	6	0	4	4	1	5	0	3	3	5	5	3	4	0	30	4	38	3	2	2	2
22	2,00	36	1	2,00	3	1	2	1	3	3	1	5	0	2	5	0	5	0	0	6	0	2	0	2	4	5	4	1	3	0	14	0	37	2	1	2	2
23	4,00	57	1	2,00	3	1	2	1	4	3	2	5	0	2	6	0	6	6	0	6	0	0	0	0	1	6	6	6	0	1	0	12	6	42	1	2	2	2
24	1,00	25	1	1,00	0	1	3	1	4	4	5	6	0	2	5	1	6	1	1	5	0	6	0	2	3	5	6	1	5	0	25	2	41	3	1	2	2
25	1,00	26	2	1,00	0	1	3	2	6	6	3	5	0	3	6	3	5	0	0	6	3	3	0	6	5	5	5	5	3	0	38	0	40	3	1	2	2
26	1,00	27	1	1,00	0	1	3	1	5	5	5	3	0	3	4	3	6	1	0	6	3	3	0	0	3	4	4	4	3	0	31	1	33	3	1	1	2
27	1,00	28	1	1,00	0	1	3	1	3	4	3	6	0	1	5	3	5	1	0	5	1	1	0	1	5	4	5	1	5	1	18	2	40	2	1	2	2
28	1,00	29	1	2,00	1	1	3	1	1	3	2	6	0	1	6	3	6	1	1	5	1	2	0	1	6	5	5	3	0	0	17	2	39	2	1	2	2
29	1,00	30	1	2,00	1	1	3	1	4	5	6	6	0	1	5	4	5	0	0	3	1	3	0	2	5	5	5	3	6	0	29	0	40	3	1	2	2
30	1,00	30	2	1,00	0	1	3	1	5	5	2	6	0	0	5	0	6	0	0	3	0	1	0	3	4	6	6	1	6	3	17	3	42	2	2	2	2
31	1,00	30	1	1,00	0	1	3	1	3	5	3	6	1	1	5	4	6	0	2	4	2	4	1	3	3	2	4	1	2	3	26	7	32	3	2	1	2
32	2,00	33	1	2,00	1	1	3	1	1	2	2	6	0	0	6	0	6	0	0	5	0	0	0	1	6	5	6	0	6	0	6	0	46	1	1	3	1
33	3,00	41	1	2,00	1	1	3	2	0	2	0	6	0	0	6	0	5	0	0	6	0	0	0	0	5	6	6	0	6	0	2	0	46	1	1	3	1
34	1,00	27	1	2,00	2	1	4	1	5	5	5	5	3	3	6	4	5	0	6	3	3	2	3	3	4	0	3	3	0	0	33	12	26	3	3	1	3

35	1,00	27	2	1,00	0	1	4	1	2	3	2	6	0	1	6	1	5	1	1	5	2	3	0	1	6	5	5	5	6	1	20	3	44	2	2	3	2
36	1,00	28	1	1,00	0	1	4	1	5	5	3	6	0	0	6	3	6	1	0	6	0	5	0	3	6	4	6	0	5	0	24	1	45	3	1	3	2
37	1,00	28	1	1,00	0	1	4	1	2	4	4	5	0	4	4	3	6	0	0	5	2	3	0	3	5	5	5	2	6	3	27	3	41	3	2	2	2
38	1,00	30	2	2,00	2	1	4	1	3	4	4	6	0	1	6	0	5	0	0	6	1	0	0	2	6	6	6	0	6	0	15	0	47	2	1	3	1
39	2,00	31	2	2,00	2	1	4	1	5	5	3	3	0	0	4	5	5	0	0	5	1	4	0	0	2	3	4	0	5	4	23	4	31	2	2	1	2
40	2,00	33	1	2,00	1	1	4	1	6	6	3	6	0	0	3	2	5	0	6	6	2	1	0	0	5	4	6	2	5	0	22	6	40	2	2	2	2
41	2,00	36	2	1,00	0	1	4	1	6	6	5	6	0	4	5	4	6	2	3	2	3	4	0	3	4	4	5	2	3	3	37	8	35	3	2	1	2
42	3,00	43	1	2,00	2	1	4	1	1	2	2	5	1	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	1	6	5	6	0	3	0	6	1	43	1	1	3	1
43	1,00	26	1	1,00	0	1	5	1	5	5	6	6	0	0	6	0	6	0	0	5	0	4	0	1	6	4	6	3	6	0	24	0	45	3	1	3	2
44	1,00	27	1	1,00	0	1	5	1	3	3	3	5	0	0	4	1	6	0	1	5	1	1	0	1	5	1	3	1	2	0	14	1	31	2	1	1	2
45	1,00	28	2	1,00	0	1	5	2	6	6	6	6	0	1	5	1	6	0	0	5	5	2	0	1	5	6	6	2	6	0	30	0	45	3	1	3	2
46	1,00	28	2	1,00	0	1	5	1	6	6	5	6	0	3	5	6	4	3	1	1	6	6	0	6	3	1	5	0	2	3	44	7	27	3	2	1	2
47	1,00	28	1	2,00	2	1	5	1	4	4	5	6	1	1	6	1	6	1	2	5	0	3	0	5	5	1	6	5	6	0	28	4	41	3	2	2	2
48	1,00	29	1	2,00	2	1	5	1	5	5	3	6	0	5	5	5	5	1	0	4	4	4	0	5	5	3	5	2	3	0	38	1	36	3	1	2	2
49	1,00	29	2	1,00	0	1	5	1	3	3	4	6	0	3	6	1	6	0	0	4	2	2	0	1	6	4	5	0	6	0	19	0	43	2	1	3	1
50	1,00	29	1	1,00	0	1	5	1	4	5	4	6	0	0	3	4	6	0	2	5	0	5	0	5	4	4	4	6	4	1	33	3	36	3	2	2	2
51	2,00	32	1	2,00	1	1	5	1	4	4	1	5	1	1	5	2	5	1	0	6	1	2	0	3	5	5	6	1	5	0	19	2	42	2	1	2	2
52	2,00	34	1	2,00	2	1	5	1	5	5	4	6	1	3	6	3	6	2	1	2	0	3	0	4	6	5	5	2	6	0	29	4	42	3	2	2	2
53	2,00	35	1	2,00	1	1	5	1	0	1	0	5	0	0	6	1	5	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	2	0	46	1	1	3	1
54	1,00	28	1	1,00	0	2	6	1	6	6	5	5	0	2	4	6	4	2	2	4	4	4	0	3	3	3	4	2	2	0	38	4	29	3	2	1	2
55	1,00	29	1	2,00	1	2	6	1	3	5	5	5	0	5	1	0	6	0	0	6	0	0	0	0	1	5	5	6	0	6	0	19	0	40	2	1	2	2
56	1,00	30	1	2,00	1	2	6	1	6	6	5	5	1	1	5	0	6	6	1	3	1	3	0	3	4	4	6	4	6	1	29	9	39	3	3	2	3
57	1,00	30	1	2,00	2	2	6	1	3	4	3	6	0	1	5	2	5	1	2	6	1	2	0	1	5	5	6	2	5	1	19	4	43	2	2	3	2
58	1,00	30	1	1,00	0	2	6	1	5	6	5	6	0	1	5	3	6	0	0	4	1	6	0	0	6	5	6	1	5	0	28	0	43	3	1	3	2
59	2,00	31	1	2,00	2	2	6	2	2	3	2	5	0	0	5	0	4	0	0	4	1	0	0	0	6	6	5	0	6	0	8	0	41	1	1	2	1
60	2,00	33	2	1,00	0	2	6	1	5	6	4	5	3	2	4	3	6	5	3	3	3	1	0	1	2	4	5	5	1	0	30	11	30	3	3	1	3
61	2,00	39	1	2,00	3	2	6	1	3	3	4	5	0	2	5	1	6	0	2	5	0	3	0	2	5	5	5	0	5	0	18	2	41	2	1	2	2
62	2,00	39	1	1,00	0	2	6	2	1	3	0	5	0	0	6	1	6	0	0	6	0	0	0	0	1	6	6	6	0	6	0	6	0	47	1	1	3	1
63	1,00	29	2	2,00	1	2	7	2	3	5	3	6	0	2	5	1	6	0	0	5	1	1	0	1	5	5	5	1	5	0	18	0	42	2	1	2	2
64	1,00	29	1	2,00	1	2	7	1	3	5	4	5	3	2	4	2	3	3	2	3	3	0	0	0	3	4	4	4	3	3	4	25	12	30	3	3	1	3

ANEXO C: GLOSARIO DE TERMINOS Y DEFINICIONES ESTADISTICAS

SPSS

SPSS (Statistical Package for the Social Science) es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias exactas, sociales y aplicadas, además de las empresas de investigación de mercado. Es uno de los programas estadísticos más conocidos teniendo en cuenta su capacidad para trabajar con grandes bases de datos y una sencilla interfaz para la mayoría de los análisis

El sistema de módulos de SPSS, como los de otros programas (similar al de algunos lenguajes de programación) provee toda una serie de capacidades adicionales a las existentes en el sistema base. Algunos de los módulos disponibles son:

- Modelos de Regresión
- Reducción de datos: Permite crear variables sintéticas a partir de variables colineales por medio del Análisis Factorial.
- Clasificación: Permite realizar agrupaciones de observaciones o de variables (cluster analysis) mediante tres algoritmos distintos.
- Pruebas no paramétricas: Permite realizar distintas pruebas estadísticas especializadas en distribuciones no normales.
- Tablas: Permite al usuario dar un formato especial a las salidas de los datos para su uso posterior. Existe una cierta tendencia dentro de los usuarios y de los desarrolladores del software por dejar de lado el sistema original de TABLES para hacer uso más extensivo de las llamadas CUSTOM TABLES.
- Categorías: Permite realizar análisis multivariados de variables normalmente categorías. También se pueden usar variables métricas siempre que se realice el proceso de recodificación adecuado de las mismas.
- Análisis Conjunto: Permite realizar el análisis de datos recogidos para este tipo específico de pruebas estadísticas.
- Pruebas Exactas: permite realizar pruebas estadísticas en muestras pequeñas.
- Análisis de Valores Perdidos: Regresión simple basada en imputaciones sobre los valores ausentes.
- Muestras Complejas: permite trabajar para la creación de muestras estratificadas, por conglomerados u otros tipos de muestras.
- Árboles de Clasificación: Permite formular árboles de clasificación y/o decisión con lo cual se puede identificar la conformación de grupos y predecir la conducta de sus miembros.

- Validación de Datos: Permite al usuario realizar revisiones lógicas de la información contenida en un fichero ".sav" y obtener reportes de los valores considerados atípicos. Es similar al uso de sintaxis o scripts para realizar revisiones de los ficheros. De la misma forma que estos mecanismos es posterior a la digitalización de los datos.

Alfa de Conbrach

El alfa de Cronbach permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las n variables observadas.
Ejemplo: Un investigador trata de medir una cualidad no directamente observable (inteligencia) en una población de sujetos. Para ello mide n variables que sí son observables (por ejemplo, n respuestas a un cuestionario o un conjunto de n problemas lógicos) de cada uno de los sujetos.

Se supone que las variables están relacionadas con la magnitud inobservable de interés. En particular, las n variables deberían realizar mediciones estables y consistentes, con un elevado nivel de correlacion entre ellas.Para ello cuanto más se aproxime el alfa de Conbrach a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala.Cuanto mas se acerque el alfa de Conbrach a su valor minimo, 0 , menor es la fiabilidad de la escala indicando que existiría una menor correlacion entre las preguntas.

Para poder calcular la fiabilidad de un test, este debe cumplir con dos requisitos previos:
1. Estar formado por un conjunto de ítems que se combinan aditivamente para hallar una puntuación global (esto es, la puntuaciones se suman y dan un total que es el que se interpreta).
2. Todos los ítems miden la característica deseada en la misma dirección. Es decir, los ítems de cada una de las escalas tienen el mismo sentido de respuesta (a mayor puntuación, más ansiedad, por ejemplo; este sentido de respuesta viene especificado en el manual del test).
A modo de ejemplo, ocurre que cuando se redacta un test con respuestas tipo Likert (pongamos 0=nada a 3=mucho), se observan ítems de la siguiente forma:
-"Me siento calmado" → contestar con 3 significaría poca ansiedad (a más puntuación, menos ansiedad).
-"Me siento tenso" → contestar con 3 significaría mucha ansiedad (a más puntuación, más ansiedad).

El segundo ítem es el que se corresponde con el sentido de respuesta especificado en el manual, pero como el primero no cumple esa relación, deberá ser invertido para que el test así tenga todos los ítems con el mismo sentido y se pueda, pues, calcular el índice de consistencia o Alfa de Cronbach.

Chi cuadrado

Chi cuadrado es un test o prueba estadística que permite reconocer la asociación entre dos variables categóricas, ya sean dicotómicas o politomicas, para comprobar si existe una tendencia entre las variables de cada categoría a relacionarse entre si Ej:

Variable Categorica 1: ¿Fuma ?
Variable Categorica 2: ¿Tiene Cáncer de pulmón?

Ambas variables son dicotómicas ya que tienen dos posibles opciones (Si o No), y son categóricas ya que describen una característica del sujeto. Si al calcular el valor de Chi-cuadrado se obtiene una significancia inferior a 0.05 (p-valor=0.05) se dice que existe una relación entre ambas variables, en este caso, indicaría que el hecho de fumar tiene una incidencia en padecer o no cáncer de pulmón. En caso contrario se dice que no existe relación entre ambas variables por lo que en este ejemplo se diría que el hecho de fumar no influye mayormente en el hecho de tener o no cáncer de pulmón.

Estadística no paramétrica.

La estadística no paramétrica es una rama de la estadística que estudia las pruebas y modelos estadísticos cuya distribución subyacente no se ajusta a los llamados criterios paramétricos. Su distribución no puede ser definida a priori, pues son los datos observados los que la determinan.

T de Stundet para muestras independientes

Es un test o prueba estadística no parametrica que se utiliza cuando se compararan dos grupos y la variable que se contrasta es una variable numérica, Se habla de muestras independientes ya que no existe una relación entre las variables dado que los datos de estas variables son reunidos en una sola ocasión. Se aplica para conocer si las medias de los valores de la categoría a comparar son significativamente distintos.Ejemplo

Variable Categorica: Sexo
Variable Numerica: Peso del recién nacido

Si al calcular el valor de T de Student se obtiene una significancia inferior a 0.05 (p-valor=0.05) se dice que existe una relación entre los valores numéricos con la variable categórica, en este caso, indicaría que la media del peso del recién nacido es significativamente distinto según el sexo al que pertenezca, por lo tanto puede que sea mayor o menor uno respecto al otro. En caso contrario se dice que no existe una relación entre ambas variables, por lo que en este ejemplo se diría que el peso del recién nacido no tiene ninguna tendencia a ser mayor o menor respecto al sexo que tenga

Prueba U de Mann-Whitney.

Es un test o prueba estadística no paramétrica, que se utiliza cuando se comparan dos grupos de los cuales uno es una variable ordinal y el otro es una variable categórica dicotómica. Esta prueba permite reconocer si existe una tendencia entre las variables de cada categoría a relacionarse entre sí. Ej:

Variable Categorica : Sexo
Variable Ordinal 1: Grado de Hipertrofia Adenoidea -> Alta
Media
Baja

La variable categórica es una variable dicotómica dado que solo tiene dos posibles respuestas (Masculino/Femenino). La variable ordinal se caracteriza por tener una importancia interna dentro de sus variables donde una tiene más valor que la otra, además presentan un orden estructurado (Alta/Media/Baja.). Si al calcular el valor de U de Mann-Whitney se obtiene una significancia inferior a 0.05 (p-valor=0.05) se dice que existe una relación entre ambas variables, en particular indicaría que el grado en que padece una persona la Hipertrofia Adenoidea tendría relación con el sexo que esta posea. En caso contrario se dice que no existe una relación entre ambas variables por lo que en este ejemplo se diría que el grado en que la persona padece la Hipertrofia Adenoidea no tiene mayor relevancia con el sexo que esta posea.

Prueba Kruskal-Wallis.

Es un test o prueba estadística no paramétrica, que se utiliza cuando se comparan dos grupos de los cuales uno es una variable ordinal y el otro es una variable categórica politomica. Esta prueba permite reconocer si existe una tendencia entre las variables de cada categoría a relacionarse entre sí. Ej:

Variable Categórica: Religión (Católica, Adventista, Evangélica)

Variable Ordinal: Grado Academice -> Doctor

Magister

Profesional

Técnico

La variable categórica es una variable polifónica dado que tiene mas dos posibles respuestas (Católica, Adventista, Evangélica). La variable ordinal se caracteriza por tener una importancia interna dentro de sus variables donde una tiene mas valor que la otra y presentan un orden estructurado (Doctor/Magister/Profesional/Tecnico.). Si al calcular el valor Kruskal Wallis se obtiene una significancia inferior a 0.05 (p-valor=0.05) se dice que existe una relación entre ambas variables , en particular indicaría que según a la religión a la que pertenezca la persona podría tener un mayor o menor grado académico según corresponda respecto a las demás religiones en estudio. En caso contrario se dice que no existe una relación entre ambas variables y en este caso se diría que la religión a la que pertenece la persona no tiene mayor incidencia en el grado académico que esta posea.