

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA



**FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS RELACIONADOS AL SINDROME DE
BURNOUT EN PROFESORAS DE EDUCACION INICIAL EN EJERCICIO
DEL DISTRITO DE TACNA - 2016**

TESIS

Presentada por:

Bach.. Fernando Sebastián Heredia Gonzales

Asesor

Mag. Dorothy Virginia Vargas Chavera

Para Obtener el Grado Académico de:

MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA

TACNA – PERU

2018

Agradecimientos:

A todos quienes lograron que me convenciera que era necesario
culminar lo empezado.

Dedicatoria:

A Mechita, José Enrique y María Fernanda,
por su paciencia para tolerar mi lentitud.

INDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTOS	i
DEDICATORIA	ii
INDICE DE CONTENIDOS	iii
INDICE DE TABLAS	vi
INDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCION	xiii
CAPITULO I	
EL PROBLEMA	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.4.1 Objetivo general	6
1.4.2 Objetivos específicos	6
1.5. CONCEPTOS BÁSICOS	6
1.6. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	7
CAPITULO II	
FUNDAMENTO TEORICO CIENTIFICO	
2.1. SALUD LABORAL	10

2.1.1.	Condiciones de trabajo	10
2.2.	ESTRÉS LABORAL	13
2.3.	SINDROME DE BURNOUT	16
2.3.1.	Desarrollo histórico del síndrome de burnout	19
2.3.2.	El síndrome de burnout según Maslach	23
2.3.3.	Consecuencias	27
2.3.4.	El síndrome de burnout en docentes	29
2.4.	FACTORES ASOCIADOS AL SINDROME DE BURNOUT	32
2.4.1	Factores Sociodemográficos	34

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1.	HIPÓTESIS	37
3.1.1.	Hipótesis general	37
3.1.2.	Hipótesis específicas	37
3.2.	VARIABLES	38
3.2.1.	Variable 1	38
3.2.2.	Variable 2	39
3.3.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	40
3.4.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	41
3.5.	AMBITO DE ESTUDIO	41
3.6.	POBLACIÓN Y MUESTRA	41
3.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	42

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1.	TRABAJO DE CAMPO	45
4.2.	DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	46
4.3.	PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	47

4.4.	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	106
4.5.	DISCUSIÓN	114
CAPITULO V		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
5.1.	CONCLUSIONES	121
5.2.	RECOMENDACIONES	123
BIBLIOGRAFIA		
ANEXOS		
		125
		131

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Descripción de los dimensiones del burnout según Maslach y Jackson	27
Tabla 2. Descripción de la dimensión agotamiento emocional	47
Tabla 3. Descripción de la dimensión despersonalización	49
Tabla 4. Descripción de la dimensión realización personal	51
Tabla 5. Descripción de los síntomas del burnout	53
Tabla 6. Tabla de contingencia de la edad y agotamiento emocional	55
Tabla 7. Tabla de contingencia del número de hijos y agotamiento emocional	56
Tabla 8. Tabla de contingencia de años de servicio y agotamiento emocional	57
Tabla 9. Tabla de contingencia de lugar de nacimiento y agotamiento emocional	58
Tabla 10. Tabla de contingencia del estado civil y agotamiento emocional	59
Tabla 11. Tabla de contingencia de condición laboral y agotamiento emocional	60
Tabla 12. Tabla de contingencia de formación académica y agotamiento emocional	61
Tabla 13. Tabla de contingencia del tipo de IE y agotamiento emocional	62
Tabla 14. Tabla de contingencia del clima laboral y agotamiento emocional	63
Tabla 15. Tabla de contingencia del salario y agotamiento emocional	64
Tabla 16. Tabla de contingencia de actividad docente adicional y agotamiento emocional	65
Tabla 17. Tabla de contingencia del clima laboral y agotamiento emocional	66
Tabla 18. Resumen de la relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión agotamiento emocional	67
Tabla 19. Tabla de contingencia de la edad y despersonalización	68
Tabla 20. Tabla de contingencia del número de hijos y despersonalización	69
Tabla 21. Tabla de contingencia de años de servicio y despersonalización	70
Tabla 22. Tabla de contingencia de lugar de nacimiento y despersonalización	71

Tabla 23. Tabla de contingencia del estado civil y despersonalización	72
Tabla 24. Tabla de contingencia de condición laboral y despersonalización	73
Tabla 25. Tabla de contingencia de formación académica y despersonalización	74
Tabla 26. Tabla de contingencia del tipo de IE y despersonalización	75
Tabla 27. Tabla de contingencia del clima laboral y despersonalización	76
Tabla 28. Tabla de contingencia del salario y despersonalización	77
Tabla 29. Tabla de contingencia de la actividad docente adicional y despersonalización	78
Tabla 30. Tabla de contingencia del clima laboral y despersonalización	79
Tabla 31. Resumen de la relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión despersonalización	80
Tabla 32. Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según la etapa de la adultez	81
Tabla 33. Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según el número de hijos	83
Tabla 34. Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según los años de servicio	85
Tabla 35. Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según el lugar de nacimiento	87
Tabla 36. Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según el estado civil	89
Tabla 37. Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según la condición laboral	91
Tabla 38. Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según la formación académica	93
Tabla 39. Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según el tipo de Institución Educativa	95
Tabla 40. Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según el clima laboral	97

Tabla 41. Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según la consideración del salario	99
Tabla 42. Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según la actividad docente adicional	101
Tabla 43. Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según la actividad laboral adicional	103
Tabla 44. Resumen de la relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión realización personal	105

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Descripción de la dimensión agotamiento emocional	47
Figura 2. Descripción de la dimensión despersonalización	49
Figura 3. Descripción de la dimensión realización personal	51
Figura 4. Síntomas del síndrome de burnout	53
Figura 5. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según edad	81
Figura 6. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según número de hijos	83
Figura 7. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según número de hijos	85
Figura 8. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según lugar de nacimiento	87
Figura 9. Gráfico de líneas con las medias de la realización personal según el estado civil	89
Figura 10. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según la condición laboral	91
Figura 11. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según la formación académica	93
Figura 12. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según el tipo de institución educativa	95
Figura 13. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según el clima laboral	97
Figura 14. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según la consideración del salario	99

Figura 15. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según la actividad docente adicional 101

Figura 16. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según la actividad laboral adicional 103

RESUMEN

La presente investigación estudió la relación entre los factores sociodemográficos y el síndrome de burnout en profesoras de educación inicial en ejercicio del Distrito de Tacna -2016. La investigación fue de enfoque cuantitativo, por su finalidad de tipo básica y relacional por el nivel de conocimientos alcanzados. El diseño de investigación fue no experimental, de tipo transeccional, descriptiva-correlacional. Participaron 161 profesoras de Instituciones Educativas ($X = 40.09$ años y $DE = 9.84$ años). La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos se utilizó un Cuestionario de Factores Sociodemográficos elaborado por el autor y el Inventario de Burnout de Maslach (versión adaptada al Perú). Los resultados muestran que las profesoras participantes no presentan los tres indicadores de burnout, además se hallaron relaciones significativas entre los factores sociodemográficos y las dimensiones del síndrome de burnout. Se discuten las implicancias de los resultados y se analizan las futuras acciones para continuar esta línea de investigación.

Palabras clave: Factores sociodemográficos, síndrome de burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

ABSTRACT

The present investigation studied the relationship between sociodemographic factors and burnout syndrome in early childhood teachers in the district of Tacna-2016. The research was of quantitative focus, for its purpose of basic and relational type by the level of knowledge reached. The research design was non-experimental, of a transectional, descriptive-correlational type. 161 teachers of Educational Institutions participated ($X = 40.09$ years and $DE = 9.84$ years). The technique used was the survey and as instruments a Sociodemographic Factors Questionnaire elaborated by the author and the Maslach Burnout Inventory (version adapted to Peru) were used. The results show that the participating teachers do not present the three symptoms of burnout, in addition significant relationships were found between the sociodemographic factors and the dimensions of the burnout syndrome. The implications of the results are discussed and future actions are analyzed to continue this line of research.

Keywords: Sociodemographic factors, burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment.

INTRODUCCION

La presente investigación estudia la relación entre los factores sociodemográficos y el síndrome de burnout en profesoras de educación inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.

Leka, Griffiths y Cox (2004) señalan que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el funcionamiento de las organizaciones. Considerando que un trabajador estresado es más propenso a las enfermedades, se encuentra poco motivado y por ende resulta menos productivo, el tema de estrés laboral es uno de los más importantes en el ámbito organizacional.

Del Hoyo (2004) explica que al aumentar el nivel de estrés se puede incrementar los niveles de salud y rendimiento, pero siempre y cuando este aumento no sea excesivo en la frecuencia e intensidad del estrés y que no supere la capacidad de adaptación del individuo. Por lo que se realiza una distinción entre el eutress o conocido también como estrés bueno, que resulta necesario para la vida cotidiana y tiene una función protectora en el organismo, y por otro lado se encuentra el distress o estrés negativo, que se produce por una excesiva reacción al estrés provocado por una demanda muy intensa o prolongada de actividad, lo cual conlleva efectos negativos a la salud física y a la mental, con la posibilidad que esta condición se establezca como un estado crónico (Naranjo, 2009).

Moreno-Jiménez y Báez (2010) afirman que el burnout es el resultado de un proceso de estrés crónico y organizacional que produce un estado de agotamiento emocional y desmotivación para las tareas laborales, esta condición podría ser influenciada en su incidencia por diferentes causas, Morales e Hidalgo (2015) refieren que en la manifestación del síndrome se reconoce una naturaleza multicausal y compleja, que implica variables con componentes personales, profesionales, laborales, sociales, demográficos y ambientales.

Esta investigación profundiza el estudio en el análisis de la posible correlación entre los factores socio demográfico y el Síndrome de Burnout, específicamente en profesoras de Educación Inicial en el ámbito de las Instituciones del distrito de Tacna.

El presente informe está estructurado en cinco capítulos. El Capítulo I aborda el problema y la justificación del estudio, así como también los objetivos, general y específicos, conceptos básicos y los antecedentes de la investigación. El Capítulo II se presenta los fundamentos teóricos científicos del tema estudiado, revisando el estrés laboral, el síndrome de burnout, sus dimensiones y descripción de la teoría que sustenta el instrumento utilizado. En el Capítulo III, se encuentran las hipótesis del estudio, además se reporta la metodología utilizada respecto al tipo de investigación, diseño, la población y la muestra, y las técnicas e instrumentos empleados. El Capítulo IV comprende los resultados del estudio, incluyendo la descripción del trabajo de campo, la presentación de resultados, comprobación de hipótesis y la discusión. El Capítulo V presenta las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Finalmente se presenta la bibliografía y anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Una parte importante en la vida del ser humano se centra en sus actividades laborales. Son estas las que le brindan oportunidad al sujeto para alcanzar su desarrollo personal como laboral, además le permiten adquirir los recursos necesarios para solventar las necesidades propias, así como también, las necesidades de su familia más próxima o las personas que tiene a cargo.

Considerando que el trabajo es una de las actividades que, durante la semana, más tiempo se le dedica, es evidente resaltar su importancia en la persona. Entonces, las variables presentes en las actividades laborales pueden afectar de manera positiva o negativa a la salud del sujeto, por ende, en esa relación, afectan en su rendimiento o desempeño dentro de sus centros laborales.

En los últimos años, han sido diversas las variables estudiadas dentro del ámbito laboral, sin embargo, el síndrome de burnout, también conocido como síndrome del quemado, síndrome del estar quemado, síndrome de aniquilamiento, síndrome de desmoralización, síndrome de agotamiento emocional (Apiquian, 2007) o desgaste profesional (Moreno-Jiménez, González & Garrosa, 2001) ha cobrado mayor importancia en los últimos años. Rodríguez (2010) afirma que:

En años recientes se ha trabajado un fenómeno dentro de la psicología de la salud, principalmente en los ámbitos laboral y educativo, pues estos son los entornos que mayor presión representan para las personas por todas las obligaciones y funciones

ligadas al rol desempeñado, por lo cual las cargas excesivas pueden desembocar en un síndrome llamado burnout (p. 7).

Martínez y Salanova (2003) citando a Maslach y Jackson (1981) explican que no existe una definición unánimemente aceptada sobre el síndrome de burnout, pero se identifica como una respuesta al estrés laboral que comprende actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización), hacia el propio trabajo (falta de realización personal), y la experiencia de sentirse emocionalmente agotado.

Este síndrome se ha estudiado en personal que tiene contacto con otras personas, por ejemplo: personal sanitario, pero también se está investigando en docentes de todos los niveles educativos. Al respecto, Fernández (2002) explica que la actividad docente comprende una gran cantidad de tareas, actividades académicas y extracurriculares, además de las capacitaciones constantes, reducen el tiempo para realizar actividades ajenas a su profesión, lo que puede llegar a estar frente a un estrés laboral constante. Se conoce que la situación del docente es compleja, ya que tiene que asumir muchas funciones, aparte las propias de la profesión, y también recibe una presión social, que lo puede conducir a sentirse frustrado y desconcertado sobre su propio trabajo (Aris, 2009) y finalmente desencadenar en este Síndrome.

Como se puede apreciar, este síndrome no tiene un inicio agudo, sino que son factores de la persona, de la organización y sociales que progresivamente afectan a la salud del individuo. A estos se les puede denominar factores sociodemográficos los cuales pueden tener relaciones para la presencia o ausencia, o hasta el incremento del Síndrome.

Por lo tanto, se formula la siguiente pregunta: ¿Cómo se relacionan los factores sociodemográficos con el Síndrome de Burnout en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016?

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Interrogante principal

- ¿Cómo se relacionan los factores sociodemográficos con el Síndrome de Burnout en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016?

1.2.2. Interrogantes secundarias

- ¿Cuáles son los síntomas del síndrome de Burnout que presentan las profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016?
- ¿Cuál es la relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión agotamiento emocional en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016?
- ¿Cuál es la relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión despersonalización en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016?
- ¿Cuál es la relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión realización personal en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El personal docente de las Instituciones Educativas públicas y/o privadas tienen una serie de actividades en el ejercicio de su profesión, actividades que implican el

cumplimiento de todas sus labores académicas y administrativas, como la preparación de clases, el registro de asistencia de estudiantes, mantener el registro de calificaciones actualizados, reuniones de coordinación, apoyo al estudiante, reuniones con los padres, capacitaciones, etc. En este conjunto de actividades, el docente puede sentirse abrumado y progresivamente comenzar a experimentar estrés laboral, hasta llegar al agotamiento emocional y posteriormente la aparición del Síndrome de burnout.

Cuando el docente presente este Síndrome, su rendimiento se verá afectado considerablemente, lo cual repercutirá en el rol más importante que posee, el de ser un formador para sus estudiantes. Esto, como podría imaginarse, influiría negativamente en el rendimiento de los menores, y en sus actitudes hacia el aprendizaje, lo cual podría mantenerse durante su etapa escolar, o incluso para todas sus experiencias académicas.

Es tanta la importancia del bienestar del docente, que se requieren hacer investigaciones al respecto, específicamente del Síndrome de Burnout, que, por su naturaleza crónica, se podría prever y anticipar su aparición, salvaguardando la salud del trabajador, así como también las funciones de formación que tiene que cumplir.

El impacto teórico de la presente investigación radica en la generación de conocimientos sobre un fenómeno poco estudiado en la ciudad de Tacna, ya que principalmente se encuentran antecedentes en poblaciones sanitarias, dentro de las cuales se pueden encontrar los trabajos de Franco (2009), Chambilla (2010), Gonzales (2015) y Valdivia (2015), pero no se han encontrado antecedentes con población de docentes de nivel Inicial. Con estos resultados se espera resaltar la importancia de estudios de estas características con la población docente en todos sus niveles de enseñanza.

El impacto práctico de la presente investigación comprende el mejor entendimiento de los factores sociodemográficos que se relacionan con el burnout, así como con sus dimensiones. Lo que favorecerá la creación de intervenciones individuales

y colectivas acorde a las características propias de los participantes. Adicionalmente a estas estrategias, se podría observar las diferencias de este fenómeno con esta población y las poblaciones ya estudiadas, y esto podría identificar características en común del Síndrome de Burnout en trabajadores de la ciudad de Tacna.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre los factores sociodemográficos y el síndrome de Burnout en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar los síntomas del síndrome de Burnout en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.
- Determinar si existe relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión agotamiento emocional en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.
- Determinar si existe relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión despersonalización en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.
- Determinar si existe relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión realización personal en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.

1.5. CONCEPTOS BÁSICOS

- Factores Sociodemográficos: Se refiere a las características personales, laborales y sociales que presenta el evaluado.
- Estrés Laboral: Se refiere a la reacción que tiene el individuo frente a las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación (Leka et al., 2004).
- Síndrome de Burnout: El burnout es el resultado de un proceso de estrés crónico y organizacional que produce un estado de agotamiento emocional y desmotivación para las tareas laborales, despersonalización y baja realización personal.
- Agotamiento emocional: También conocido como cansancio emocional, comprende un incremento en los sentimientos de desgaste emocional como resultado de excesivas demandas psicológicas y sociales (Moreno-Jiménez et al., 2005).
- Despersonalización: Se refiere a la respuesta impersonal y la falta de sentimientos por los sujetos que han recibido el servicio, desarrollo de actitudes negativas de insensibilidad y cinismo hacia las personas atendidas (Tonon, 2003).
- Realización personal: Se refiere a los sentimientos de competencia y realización exitosa en la tarea laboral (Tonon, 2003).

1.6. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

La información se presenta en el siguiente orden, en primer lugar, se presentan los antecedentes a nivel internacional, en segundo lugar, van los estudios nacionales y por último se colocan los antecedentes en estudios regionales.

Los antecedentes a nivel internacional se señalan a continuación:

1.6.1. Antecedentes internacionales

Vidal y Nicasio (2009) investigaron, *La motivación y el burnout en los profesores*, teniendo como objetivo relacionar las variables en profesores de las provincias de León y Madrid, España. Participaron 77 profesores de Educación Secundaria, que resolvieron dos instrumentos: Cuestionario de Burnout en profesores y Escala de Estrés percibido para medir el estrés. Se halló que las mujeres licenciadas presentaron mayor cansancio emocional que las mujeres que no son tutoras. Los profesores que son maestros y tutores presentaron altos puntajes respecto al cansancio emocional.

Acosta y Burguillos (2014) investigaron *Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: Las estrategias de afrontamiento como factor de protección*. Teniendo como objetivo examinar los niveles de estrés laboral, la presencia/ausencia de sintomatología de Síndrome de Burnout en el profesorado de Huelva, España. Participaron 92 docentes de nivel primario y secundario. Los instrumentos utilizados fueron un cuestionario de elaboración propia (datos sociodemográficos), Escala de apreciación del estrés (EAE), el Inventario de Burnout de Maslach y el cuestionario COPE. Se halló que el Síndrome de Burnout presentó un nivel moderado en la muestra. El agotamiento emocional también tuvo un nivel moderado, despersonalización tuvo un nivel bajo y la realización personal tuvo un nivel moderado.

1.6.2. Antecedentes nacionales

Arias y Jiménez (2013) investigaron el *Síndrome de burnout en docentes de educación básica regular de Arequipa*. Teniendo como objetivo el estudio de la incidencia del Síndrome del burnout en profesores. Participaron 233 profesores de 20 a 65 años de la ciudad de Arequipa. Se utilizó el Inventario Maslach, y se encontró que el 93.7% tiene un nivel moderado de burnout, y el 6.3% tiene un nivel severo. Los varones presentaron

puntuaciones más elevadas en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Además, se encontraron relaciones significativas entre el tipo de gestión educativa y la despersonalización y la baja realización personal.

Cumpa y Chávez (2015) investigaron *Síndrome de burnout en docentes del nivel primario de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Chiclayo, agosto 2015*. Teniendo por objetivo describir este fenómeno. Participaron 269 docentes que completaron el Inventario Maslach. Los resultados reflejaron que la mayoría de la población docente no presenta síndrome de burnout (93%). Se halló un 55% de nivel alto en agotamiento emocional, 20% de despersonalización. Y finalmente el 98% refiere tener un nivel bajo en realización personal.

1.6.3. Antecedentes regionales

Franco (2009) realizó una investigación denominada *Prevalencia, características y factores asociados al síndrome de burnout en el profesional de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna – 2008*. Se trata de una investigación descriptiva correlacional. Se utilizó el Inventario de Maslach. Se encuestaron a 81 profesionales. Se halló que la prevalencia fue de 22.22% presentándose con mayor frecuencia en las mujeres, entre los 46 a 55 años, que tienen menos de 10 horas de esparcimiento a la semana, que viven con la familia y tienen 2 hijos. Los factores asociados significativamente fueron: el número de pacientes que atiende diariamente, el sentirse satisfecho con el trabajo, el sentirse motivado en el trabajo y presenta conflictos con los hijos.

Chambilla (2010) realizó un estudio denominado *Prevalencia y factores sociodemográficos y laborales asociados al síndrome de burnout en personal de centro quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2010*. Se trató de un estudio descriptivo. Participaron 33 trabajadores. Se hallaron relaciones estadísticamente significativas entre el síndrome de burnout y la exposición a agentes contaminantes. De

las dimensiones, el cansancio emocional presento un nivel alto del 33.39%, en despersonalización 36.36% y baja realización personal 57.58%. Las personas casadas y que laboran en el quirófano fueron quienes presentaron el síndrome de Burnout.

CAPITULO II

FUNDAMENTO TEORICO CIENTIFICO

2.1. SALUD LABORAL

La salud laboral es un concepto relativamente reciente, incluso ambos términos estuvieron distanciados. Moreno-Jiménez y Garrosa (2013) explican que históricamente la palabra trabajo estuvo asociada con condiciones duras y con daños irreversibles, por lo que resultaba extraño hablar de salud laboral. En la actualidad este escenario ha cambiado por tres procesos históricos: la aparición y desarrollo de sindicatos, la reconsideración por las empresas y organizaciones de la salud en el trabajo y los cambios en las legislaciones estatales sobre el tema. El-Sahili (2015) refiere que hace unos 50 años se consiguió un equilibrio tolerable entre el trabajo y la persona, e incluso afirma que las condiciones laborales eran mejores que ahora (en parte), y explica que la calidad de vida del trabajador ha disminuido, explicado parcialmente por estar actualmente en la sociedad de consumo y no de producción, siendo los empleados prescindibles, además de la pérdida de fuerza de los sindicatos. A pesar de lo mencionado, se puede afirmar que las condiciones anteriores tampoco fueron las mejores a las actuales, tuvieron sus diferencias, pero en la actualidad existen políticas y una cultura por la salud laboral que antes no existía.

Moreno-Jiménez y Garrosa (2013) explican que la salud laboral ha ido cambiando acorde al contexto legal y social, dejando de ser un concepto exclusivamente reactivo para convertirse en uno más activo y preventivo, lo que implica que en la actualidad la salud laboral no supone solo la evitación del daño a la salud sino el desarrollo del bienestar en el trabajo. Al referirse al bienestar laboral, esto apunta hacia el desarrollo de las potencialidades del trabajador, no solamente suponiendo la eliminación de estresores

laborales, sino también la presencia de factores complementarios, como un buen clima organizacional y el apoyo organizacional, entre otros.

Los cambios tecnológicos han provocado una revolución en cómo las personas interactúan con los demás, en el estilo de vida y en los trabajos que desempeñan. Las exigencias del mercado se han vuelto cada vez más altas por lo que el trabajo puede ser una fuente de grandes satisfacciones, pero a su vez, puede ser una fuente de insatisfacciones y tensiones, lo que propicia la aparición de problemas que afectan a la salud física, mental y social del sujeto.

2.1.1. Condiciones de trabajo

Las condiciones negativas de trabajo, se refieren a todas aquellas consecuencias que dañan la salud en el trabajo y que no sea producto principalmente de una debilidad del trabajador, de errores o descuidos de los trabajadores (Moreno-Jiménez & Garrosa, 2013). Dentro de las condiciones de trabajo se consideran dos principalmente las condiciones organizacionales y los factores psicosociales.

Moreno-Jiménez y Garrosa (2013) explican que en sus inicios las condiciones de seguridad e higiene han sido las más consideradas, pero que en la actualidad se ha ampliado el tema y se ha desarrollado incluyendo el estudio de las condiciones ergonómicas y de las psicosociales en el trabajo. Al tratarse del tema de burnout en docentes resulta pertinente desarrollar los factores psicosociales. Daza y Pérez (1997) definen a los factores psicosociales como:

Aquellas condiciones presentes en una situación laboral y que está directamente relacionada con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas

condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y el bienestar del trabajador (p.1)

El estudio formal de los factores psicosociales en la salud laboral se remonta a 1970, años en los que el tema ha ganado mayor importancia y gana mayor complejidad, lo que propició el incremento de la ambigüedad e imprecisión del tema.

Se han utilizado tres términos para referirse a los factores psicosociales: 1) factores psicosociales; 2) factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y 3) riesgos psicosociales (Moreno-Jiménez & Báez, 2010).

Aunque los tres términos parecen similares, existen diferencias históricas y conceptuales al respecto. En el caso de factores psicosociales, estos hacen alusión a las condiciones sociales del trabajo que pueden afectar la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Para los factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés, estos se producen cuando los factores psicosociales y organizacionales son disfuncionales, provocando respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés, entonces estos factores psicosociales de riesgo se refieren a factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud. Y finalmente los riesgos psicosociales son contextos (escenarios) laborales que habitualmente dañan la salud del trabajador de forma importante y se diferencian de los factores psicosociales, porque son hechos, situaciones o estados del organismo con una elevada probabilidad de dañar la salud de los trabajadores (Moreno-Jiménez & Báez, 2010).

Moreno-Jiménez y Garrosa (2013) explican que los factores psicosociales de riesgo presentan características propias debido a su naturaleza psicosocial compleja, variada y difícil de objetivizar. Los autores citan siete características: su efecto

generalizado es la respuesta de estrés, dificultad de objetivación, se extienden en el espacio y el tiempo, tienen escasa cobertura legal, afectan a otros riesgos, los efectos están moderados por variables personales y presentan dificultades de intervención.

Cuando se trata factores psicosociales en el trabajo se puede enlistar un gran conjunto de estos, pero uno de los más prevalentes es el estrés laboral.

2.2. ESTRÉS LABORAL

Leka, Griffiths y Cox (2004) señalan que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores y el funcionamiento de las organizaciones. Considerando que un trabajador estresado es más propenso a las enfermedades, se encuentra poco motivado y por ende resulta menos productivo, el tema de estrés laboral es uno de los más importantes en el ámbito organizacional. Antes de desarrollar el tema de estrés laboral resulta conveniente hablar del estrés en general.

Moreno-Jiménez y Garrosa (2013) afirman que existen diferentes maneras de conceptualizar el estrés, pero en general se pueden dividir en tres: el estrés como estímulo, el estrés como respuesta de la persona ante una situación y el estrés como experiencia transaccional entre un determinado estímulo y la persona que lo percibe. Desde una perspectiva integradora, se debe considerar dos conceptos muy importantes: las demandas y los recursos, los primeros se refieren a las responsabilidades, presiones, obligaciones e incluso incertidumbres que los sujetos enfrentan y los recursos son todo aquello sobre lo que el sujeto tiene control y que emplea para atender a las demandas (Robbins & Judge, 2009). El estrés se define como “la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas” (del Hoyo, 2004, p.6), es decir que se experimenta estrés cuando el sujeto se siente amenazado física o psicológicamente por lo que se aplica el ajuste para afrontar una situación estresante, balanceando las necesidades contra las demandas del ambiente y las posibilidades realistas que sean accesibles (Morris & Maisto, 2005). El estrés es una

condición dinámica, y no es necesariamente malo, aunque mayoritariamente se le relacione con consecuencias negativas, también comprende un valor positivo, ya que ofrece la posibilidad de obtener un resultado deseado por el individuo (Robbins & Judge, 2009).

Del Hoyo (2004) explica que al aumentar el nivel de estrés se puede incrementar los niveles de salud y rendimiento, pero siempre y cuando este aumento no sea excesivo en la frecuencia e intensidad del estrés y que no supere la capacidad de adaptación del individuo. Por lo que se realiza una distinción entre el eustress o conocido también como estrés bueno, que resulta necesario para la vida cotidiana y tiene una función protectora en el organismo, y por otro lado se encuentra el distress o estrés negativo, que se produce por una excesiva reacción al estrés provocado por una demanda muy intensa o prolongada de actividad, lo cual conlleva efectos negativos a la salud física y a la mental (Naranjo, 2009) facilitando la aparición de enfermedades, al respecto Morris y Maisto (2005) afirman que existen estudios de la psiconeurología que han demostrado que el estrés puede suprimir el funcionamiento del sistema inmunológico, incrementando su susceptibilidad a enfermedades en situaciones de exposición prolongada al estrés.

Naranjo (2009) refiere que el estrés es indispensable en la vida, y resulta inherente como consecuencia de las actividades de las personas, pero dosis de estrés que sean muy altas o muy bajas, puede convertir al estrés en distress. En el caso que el organismo funcione por debajo o por encima del umbral óptimo del estrés las consecuencias apuntan hacia comportamientos disfuncionales como fatiga, cansancio, enojo, entre otros.

Retornando al tema de estrés laboral, este puede definirse como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (Leka et al., 2004, p.12). Del Hoyo (2004) explica que el estrés laboral aparece cuando existe un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización,

en este proceso la persona percibe que no cuenta con los recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y surge la experiencia del estrés.

El estrés laboral puede ser benéfico para el sujeto y la empresa cuando se vincula con estresores de desafío, aquellos asociados con la carga de trabajo, presión para terminar las tareas y la urgencia del tiempo, pero existen estresores opuestos, los estresores de estorbo, que mantienen alejado al trabajador de sus metas (malas evaluaciones, políticas deficientes, confusiones en las funciones del trabajo, etc.) (Robbins & Judge, 2009).

Robbins y Judge (2009) presentan una lista de fuentes potenciales de estrés laboral y la clasifican en tres categorías de estresores potenciales: ambientales, organizacionales y personales. Dentro de los estresores ambientales consideran a la incertidumbre económica, política y tecnológica; en los estresores organizacionales se incluyen las demandas de la tarea, las demandas del rol y las demandas interpersonales y finalmente en los estresores personales están los problemas familiares, los problemas económicos y la personalidad del sujeto. Estos tres factores son evaluados de forma cognitiva, teniendo como intermediario a las diferencias individuales (percepción, experiencia en el trabajo, apoyo social, creencia contenida en el locus de control, autoeficacia) lo que produce consecuencias en tres niveles: síntomas fisiológicos, síntomas psicológicos y síntomas en el comportamiento. Es decir que en este modelo teórico los estresores son interpretados por el sujeto y en base a este juicio se producen las consecuencias provocadas por el estrés percibido.

El estrés laboral es posiblemente el primer riesgo psicosocial y es el más general de todos porque actúa como respuesta general ante los factores psicosociales de riesgo. Las respuestas de estrés pueden adoptar diversas formas: el estrés crónico, el estrés temporal y el estrés agudo, en los primeros dos tipos se caracteriza porque ambas tienen consecuencias en la salud, que llevan al organismo hacia el agotamiento en la respuesta para solucionar problemas o las amenazas. En el caso del estrés agudo, este se origina por

la intensidad del problema y el esfuerzo que debe hacer el organismo para responder a ella, y en la que se incluye la respuesta de estrés postraumático (Moreno-Jiménez & Báez, 2010). El problema de investigación presentado se trata de una respuesta al estrés laboral crónico que se denomina síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo.

2.3. SÍNDROME DE BURNOUT

Para comenzar a desarrollar este tema, resulta importante mostrar las diferencias entre el burnout y el estrés. Moreno-Jiménez, Rodríguez y Garrosa (2005) explican que ambos conceptos se diferencian en las siguientes características:

- El burnout no se genera por una carga cuantitativa, sino que es cualitativamente diferente.
- El burnout no se repone después del descanso, como por ejemplo: vacaciones.
- Exige una motivación previa del trabajador, es necesario haber estado ilusionado con el trabajo para que luego estas ilusiones se derrumben.
- El burnout implica una pérdida de contextualización cognitiva y quienes lo sufren tienden a ocultar sus sentimientos cuando se les pregunta por ellos.
- El estrés puede tener efectos positivos y negativos en la vida del sujeto, mientras que el burnout solo tiene efectos negativos.

También resulta conveniente aclarar que el síndrome de burnout se le ha asociado con términos como estar harto, sentirse agobiado, tener un mal día en el trabajo, etc., lo cual no es preciso ya que este síndrome implica una mayor cronicidad o intensidad en las fases más avanzadas del síndrome, y que este cuadro es consecuencia de la exposición a determinadas condiciones de trabajo y que no está generada por una deficiencia en la personalidad del individuo (Fidalgo, 2009). Tonon (2003) afirma que el síndrome de burnout suele confundirse con otro tipo de fenómenos y resulta necesario diferenciar: (1) depresión: Su principal diferencia radica en que el burnout aparece como consecuencia de las relaciones interpersonales y organizacionales; (2) Alienación: En el burnout el

sujeto tiene demasiada libertad para desarrollar una tarea laboral pero la misma resulta imposible de ser desarrollada; (3) Ansiedad: En el burnout existe una exigencia superior de habilidades que la persona si puede manejar, es decir si tiene las habilidades para manejar la situación; (4) Estrés: como se ha mencionado anteriormente, el burnout solo produce efectos negativos en la persona.

El síndrome de burnout o también conocido como desgaste profesional, se refiere a una respuesta a la estresante situación laboral crónica que se produce generalmente en el mercado laboral de las profesiones que implican prestación de servicios (Tonon, 2003). Moreno-Jiménez y Garrosa (2013) lo definen como “una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo, hacia las personas con las que se relaciona el individuo en su trabajo, en especial los clientes, y hacia el propio rol profesional” (p.155). Es decir, el burnout es una respuesta al estrés laboral crónico Moreno-Jiménez y Báez (2010) afirman que el burnout es el resultado de un proceso de estrés crónico y organizacional que produce un estado de agotamiento emocional y desmotivación para las tareas laborales. Resulta habitual percibir a una persona quemada como un trabajador amargado, sin ganas ni voluntad para emprender cualquier tarea (Moreno-Jiménez et al., 2005).

El síndrome del quemado se ha identificado y estudiado principalmente en profesionales que ofrecen servicios hacia el público (profesional de salud, educación, trabajadoras sociales, etc.), aunque también puede estar presente en otro tipo de profesionales (Moreno-Jiménez & Garrosa, 2013), y se diferencia del estrés como riesgo psicosocial por sus mayores efectos en el agotamiento emocional, más que en el físico, y la pérdida de motivación laboral (Moreno-Jiménez y Báez, 2010). Tonon (2003) explica que aparece mayoritariamente en profesiones de servicios debido a que al profesional se le exige que atienda los requerimientos de las personas (cuidar intereses o satisfacer las necesidades) y de la organización en la que trabajan al mismo tiempo, lo cual puede resultar contradictorio y conflictivo.

La autora más citada en el burnout es Cristina Maslach, quien tiene la mayor trascendencia teórica y empírica sobre el tema. Maslach (1998) afirma que estar quemado en el trabajo es un tipo de respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos, y propone una definición operativa, la cuál es la más aceptada en la actualidad, en esta operacionalización se considera que el burnout es un modelo de tres componentes, que se conceptualiza en términos de agotamiento emocional, despersonalización y menor realización personal.

Bambula y Gómez (2016) realizaron una investigación con el objetivo de analizar la investigación sobre el burnout en Latinoamérica durante la primera década del presente siglo, en sus resultados destaca que el panorama de investigación alrededor del burnout muestra una tendencia a seguir los lineamientos paradigmáticos y metodológicos de los estudios en Estados Unidos, España y otros países. Lo cual se observa en que la gran mayoría de estos estudios han utilizado el modelo aplicado de Maslach y Jackson (1981). Los estudios son cuantitativos (mayoritariamente) y también encontraron que existen estudios instrumentales para analizar las propiedades psicométricas de las pruebas.

Los estudios de Maslach et al. (2001) señalan que existen 5 elementos comunes en el fenómeno del burnout:

- Predominan síntomas disfóricos tales como fatiga emocional y conductual.
- Hay un énfasis en síntomas mentales o conductuales.
- Es un síndrome que sólo aparece en contextos de trabajo (pero que en los últimos años se está utilizando en otros contextos).
- Los síntomas se manifiestan en personas normales que no han sufrido psicopatologías.
- El trabajo deficiente ocurre por actitudes y conductas negativas.

Moreno-Jiménez y Garrosa (2013) refieren que el modelo teórico de Maslach presenta una serie de inconvenientes, y son diversos estudios que han concluido que la definición es insuficiente y limitada, ya que no comprende de forma adecuada a todo el fenómeno, por lo que resulta conveniente añadir los sentimientos de culpa como un síntoma relevante del burnout y refinar el diagnóstico al tener perfiles o grados de deterioro del síndrome. En esta conceptualización, la culpa aparece cuando el sujeto ha violado una regla moral o al menos cree que lo ha hecho, por ejemplo, ofrecer un trato cínico y negativo a las otras personas. A pesar de dichas deficiencias, el modelo teórico de Maslach sigue siendo uno de los más importantes e utilizados por los investigadores en esta problemática.

2.3.1. Desarrollo histórico del síndrome del quemado

Los primeros trabajos que mencionan al burnout fueron los realizados por Freudenberguer en 1984 (Tonon, 2003). Aunque Borda, Navarro, Aun, Berdejo, Racedo y Ruiz (2007) afirman que existe un antecedente anterior a los trabajos de Freudenberguer, que se trata del primer caso de síndrome de desgaste profesional realizado por Graham Green en 1961, en su artículo A burnout case.

Freudenberguer, quien para muchos es el primer descubridor del síndrome de burnout (Moreno-Jiménez et al., 2005), fue un psicoanalista que formuló este nuevo concepto a partir de su experiencia en instituciones sanitarias, en el cual se percató que el personal médico y de apoyo desarrollaba síntomas de fatiga emocional, lo cual pensó que era producido por el conflicto entre las actitudes del individuo en medio de las exigencias del medio, frecuentemente contradictorias y provenientes de exigencias médicas, técnicas y de la tarea de reconfortar a los pacientes (Moreno-Jiménez & Garrosa, 2013). Carlín y Garcés (2010) explican que Freudenberguer eligió el término burnout ya que se utilizaba también para referirse a los efectos de consumo crónico de las sustancias tóxicas de abuso,

y que era una palabra común en la jerga deportiva y artística relacionada con aquellos sujetos que no conseguían los resultados esperados a pesar del esfuerzo realizado.

Para Tonon (2003) el burnout desde sus inicios hasta la actualidad se ha caracterizado por dos perspectivas generales: la perspectiva clínica, que comprende al burnout como un estado alcanzado por la persona producto del estrés laboral que padece, y la perspectiva psicosocial, que es comprendido como un proceso que implica una interacción entre las características del entorno laboral y las características personales del individuo. Carlín y Garcés (2005) explica que el burnout considerado como estado o como proceso presenta una diferencia clave, el burnout como estado comprende un conjunto de sentimientos y conductas normalmente asociadas al estrés (como un resultado final), mientras que, para el caso del burnout como proceso, se entiende como un mecanismo particular de afrontamiento al estrés que implica fases en su desarrollo. Moreno-Jiménez et al. (2005) refiere que, en la historia del constructo del burnout, específicamente sobre sus instrumentos de evaluación, se divide en dos periodos claramente diferenciados: un periodo de formulación y otro de afianzamiento y de verificación empírica.

En sus inicios, los primeros esfuerzos para su medición procedían de la observación clínica y eran principalmente asistemáticos, llevados a cabo en las Free Clinic, con este constructo se pretendía darle una denominación al conjunto de manifestaciones anómalas en el personal de dichos establecimientos, a pesar de estos esfuerzos, desde la perspectiva clínica nunca se ha llegado a desarrollar un método sistemático y estandarizado para su medición (Moreno-Jiménez et al., 2005). Tonon (2003) refiere que, en la perspectiva clínica del síndrome de burnout, destacan principalmente dos autores, uno es Freudenberguer, del cual ya se ha desarrollado su visión al respecto, y el segundo es Fischer, quien explica al burnout como el “estado resultante del trauma narcisista que lleva a la disminución de la autoestima” (p.38). Moreno-Jiménez et al. (2005) refieren lo siguiente:

Las primeras definiciones del burnout fueron del mismo modo muy variadas y diversas; en la década de los setenta Storlie (1979) lo describía como un colapso espiritual, Seiderman (1978) como una pérdida de energía positiva, de flexibilidad y de acceso a los recursos propios y Bloch (1972) como un tipo de conducta de tipo cínico acerca de sus propias relaciones con los clientes, punto en el que insistía Reidl (1977) al hablar de una deshumanización hacia los clientes (p.4)

En este primer periodo de aproximaciones clínicas e intuitivas al fenómeno, las evaluaciones consistieron en simples descripciones a través de la observación clínica, y que posteriormente se le añaden instrumentos con entrevistas estructuradas, técnicas proyectivas, autoevaluaciones con escalas y cuestionarios, a pesar de las deficiencias que pudo haber presentado este periodo, el mérito recae en la posibilidad de describir el fenómeno, ponerle un nombre y tener este patrón de síntomas y comportamientos identificados (Moreno-Jiménez et al., 2005). En resumen, en esta primera fase, el trabajo fue exploratorio y tenía como meta articular de forma apropiada el fenómeno del burnout (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

A partir de 1977, con los trabajos de Cristina Maslach, quien se encarga de conceptualizarlo como una respuesta a un estrés emocional crónico que se caracteriza por síntomas de agotamiento psicológico, actitud fría y despersonalizada en torno a los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que se tienen que desarrollar, es que el síndrome de burnout gana mayor popularidad (Buzzeti, 2005).

Moreno-Jiménez et al. (2005) reconoce el trabajo de Maslach como una teoría desde la perspectiva psicosocial que sentó las bases conceptuales y empíricas del síndrome, formulando el primer instrumento de evaluación sistemático: El Maslach Burnout Inventory. Buzzeti (2005) afirma que las investigaciones de Maslach y Jackson a partir del año 80 fueron el inicio de la investigación caracterizada por ser más empírica sobre el síndrome de Burnout. Maslach et al. (2001) explican que, a partir de la década de

1980, el trabajo del burnout se dirigió a ser más empírico y sistemático. Los estudios fueron más cuantitativos, empleaba metodología con cuestionarios y encuestas y se comenzaron a estudiar poblaciones más grandes. Este cambio hacia el empirismo estuvo acompañado de contribuciones teóricas y metodológicas desde el campo de la psicología industrial-organizacional. En 1990, el concepto del burnout se expandió a ocupaciones más allá de los servicios sanitarios y la educación (ejemplos fueron: clérigos, especialistas en técnicos de tecnología, militares, entre otros). También el estudio del burnout implicó cada vez el uso de metodología y procedimientos estadísticos más avanzados. Y gracias a la mayor rigurosidad en los estudios, se pudo llevar a cabo trabajos longitudinales para evaluar el ambiente de trabajo sobre los pensamientos y conductas del trabajador en distintos momentos; pero quizás, la mayor contribución de este acercamiento a una perspectiva más científica fue la posibilidad para evaluar el efecto de las intervenciones sobre los trabajadores, desde un enfoque más práctico en su estudio.

Actualmente, el síndrome del quemado es una enfermedad descrita indirectamente en la Clasificación Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud (CIE-10), presenta el código Z73.0 denominado Problemas relacionados con el desgaste profesional (sensación de agotamiento vital)”, que se incluye en el apartado Problemas relacionados con dificultades para afrontar la vida (Forbes, 2011). Aunque Fidalgo (2009) explica que el síndrome de burnout (específicamente) todavía no aparece en los manuales diagnósticos de psicopatología (CIE-10 y DSM), esto se debe a que las posibilidades de los criterios diagnósticos vigentes no se adecúan a las características que presenta el síndrome del quemado en su totalidad, incluso no se ha incluido este diagnóstico en la nueva versión del Manual Estadístico y Diagnóstico de los Trastornos Mentales en su versión V (Morales & Hidalgo, 2015).

2.3.2. El síndrome de Burnout según Maslach

El modelo teórico propuesto por Maslach se le considera como un modelo de proceso (Moreno-Jiménez & Garrosa, 2013), ya que implica una interacción entre las características del entorno laboral y las características personales del individuo. Inicialmente el burnout fue un concepto difícil de definir, no había (ni existe en la actualidad) una definición universalmente aceptada al respecto (Apuquian, 2007). Sin embargo, los esfuerzos se agrupan hacia el modelo teórico de los tres componentes o dimensiones de la experiencia del burnout, lo que ha conllevado a su estudio desde perspectivas multidimensionales (Maslach et al., 2001). Para desarrollar el modelo teórico propuesto por Maslach es necesario analizar su instrumento de medición: Maslach Burnout Inventory (MBI).

El Maslach Burnout Inventory es el cuestionario más empleado en la medición del Burnout y se le considera como el instrumento que ha permitido la investigación sistemática sobre la teoría. Su primera publicación se remonta hace unos 40 años atrás (Maslach & Jackson, 1981), esta se trataba de una serie de entrevistas de caso. La importancia de este instrumento es tal, que se le reconoce como el hecho diferencial que marca el periodo inicial de formulación a otro riguroso y sistemático (Moreno-Jiménez et al., 2005).

Inicialmente el MBI fue diseñado para la aplicación en trabajadores de servicios de salud, posteriormente este instrumento se utiliza para personas con trabajos en el sector educativo y luego se amplió el rango de personas que podían ser evaluadas en personas que no tienen trabajos orientados hacia otras personas (Maslach et al., 2005). Incluso el término quemado se está en deportistas (Carlin & Garcés, 2010), así como también se está aplicando en estudiantes universitarios en los últimos años de carrera (Apuquian, 2007).

Maslach et al. (2001) realizan una revisión del MBI que propone un constructo multidimensional, compuesto por tres dimensiones: Agotamiento, despersonalización y menor realización personal. Moreno-Jiménez y Garrosa (2013) explican que este modelo

teórico analiza la relación entre las tres dimensiones que evalúa aspectos cognitivos (realización personal en el trabajo), emocionales (agotamiento emocional) y actitudinales (despersonalización), y que el orden general para su manifestación es el siguiente: en primer lugar, se inicia con una baja realización personal en el trabajo y alto agotamiento emocional y posteriormente le sigue el desarrollo de despersonalización. Los factores se describen a continuación:

Agotamiento emocional. También se le describe como cansancio emocional (Moreno-Jiménez et al., 2005). Maslach et al. (2001) explican que el agotamiento es la característica central y es la manifestación más obvia de este complejo síndrome. Tonon (2003) explica que el agotamiento emocional consiste en la disminución o pérdida de recursos emocionales (el sujeto se siente abrumado emocionalmente). Fidalgo (2009) lo describe como una respuesta de los trabajadores al sentir que ya no pueden rendir más a un nivel afectivo, esto debido al contacto continuo con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo en unas condiciones de trabajo no ajustadas para el trabajador. Moreno-Jiménez et al. (2005) refieren que el cansancio emocional comprende un incremento en los sentimientos de desgaste emocional como resultado de excesivas demandas psicológicas y sociales. Buzzeti (2005) hace hincapié que el agotamiento no es simplemente experimentado, sino que comprende que el sujeto realice acciones para distanciarse emocional y cognitivamente del trabajo. Una buena descripción al respecto la plantea Moreno-Jiménez y Garrosa (2013) que dicen “la persona se siente vaciada, al final de su tarea, incapaz de asumir emocionalmente cualquier requerimiento de su actividad profesional” (p.164).

Despersonalización. La despersonalización es un factor asociado con la conducta interpersonal (Moreno-Jiménez, Gonzáles & Garrosa, 2001). Buzzeti (2005) reporta que también se le conoce con el nombre de cinismo y comprende el desarrollo de actitudes negativas e insensibilidad hacia las personas que son atendidas, así como también a los colegas en el trabajo. Tonon (2003) explica que la despersonalización se refiere a la

respuesta impersonal y la falta de sentimientos por los sujetos que han recibido el servicio, implica el desarrollo de actitudes negativas de insensibilidad y cinismo hacia las personas atendidas. Moreno-Jiménez y Garrosa (2013) describen que la despersonalización genera actitudes negativas dirigidas hacia un comportamiento poco amistoso, con dureza e intransigencia, además de ser frío e insensible ante los problemas de los demás. Estas actitudes conducen con mucha frecuencia que el sujeto mantenga la idea que las personas que lo rodean le generan problemas, y se asocia con aislamiento de los demás, el uso de etiquetamientos despectivos hacia los demás e intentos de culpabilizarlos de la frustración y el fracaso propio en el cumplimiento de los compromisos laborales (Gamboa, González & González, 2008).

Menor realización personal. También lleva el nombre de falta de realización personal. Esta dimensión se refiere a la tendencia a auto evaluarse negativamente, rechazando el sentimiento de competencia hacia el trabajo (Buzzeti, 2005). Moreno-Jiménez y Garrosa (2013) explican que “la persona tiene el sentimiento de no poder conseguir nada, de no tener otra opción que el fracaso. La persona se percibe como alguien totalmente ineficaz en su trabajo e incapaz de mejorar (p.164). Tonon (2003) explica que la realización personal comprende los sentimientos de competencia y realización exitosa en la tarea laboral, es decir evaluar el trabajo en forma negativa, reprochándose no haber alcanzado los objetivos propuestos y sentirse poco o nada hábil. En esta dimensión los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales (Fidalgo, 2009).

Las tres dimensiones actúan de forma dinámica entre sí, afectándose mutuamente, por ejemplo, el sujeto que muestre cinismo en su trabajo presentará agotamiento y menor realización personal. Moreno-Jiménez et al. (2005) refieren que:

El síndrome de estar quemado comienza cuando el trabajador se siente emocionalmente incapaz de seguir encontrando satisfacción en su trabajo. Su

reacción es distanciarse de las fuentes que le generan el malestar, desarrollando paralelamente actitudes negativas hacia las personas con quienes tiene contacto. Por último, experimentan sentimientos de baja realización profesional y personal (p.6).

En la Tabla 1 se presenta un breve resumen de las tres dimensiones que comprende el síndrome de burnout.

Tabla 1

Descripción de los componentes del burnout según Maslach y Jackson (1981)

Componente	Descripción
Agotamiento emocional	Es la sensación de haberse sobrepasado emocionalmente y haber agotado los recursos emocionales.
Despersonalización	Comprende una respuesta negativa, insensible o excesivamente desapegada de las personas que reciben el servicio.
Menor realización personal	Se refiere a una menor sensación de competencia y logros en el trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

Maslach et al. (2001) explican que el agotamiento o la despersonalización interfieren con la realización personal, aunque en otros contextos el sentirse ineficaz parece desarrollarse en paralelo con las otras dimensiones, en vez de seguir un proceso secuencial. La falta de eficacia parece estar causada por la falta de recursos relevantes, en el cual el agotamiento y el cinismo emergen de la presencia de la carga laboral y los conflictos sociales en el trabajo. Moreno-Jiménez y Garrosa (2013) afirman que el síndrome del quemado presenta una serie de cuestiones importantes sin resolver, y una de estas es como se produce la secuencia de sucesos y la posible no linealidad del fenómeno, en el cual se puede presentar diversas variables en distintos momentos antes y después de la aparición del burnout.

2.3.3. Consecuencias

Maslach et al. (2001) explican que las consecuencias del síndrome de burnout, afectan a las dos partes involucradas, el individuo y la organización. La mayoría de estas consecuencias se han estudiado en relación al ámbito laboral, pero existen también estudios que reportan sobre las afecciones que producen en la salud individual. Se debe

tener cuidado al interpretar estos resultados ya que por la naturaleza del fenómeno la gran mayoría de estudios se basa en medidas auto aplicadas y pocos estudios experimentales sobre este síndrome.

Con respecto al accionar en el centro de trabajo, el síndrome del quemado se ha asociado con diversas formas de deterioro en el rendimiento, como ausentismo, intención de dejar el trabajo, y disminución de la producción, además de una menor satisfacción y compromiso con el trabajo o la organización. Y considerando que este síndrome tiene un efecto de contagio, Fidalgo (2009) explica que existe la posibilidad que el síndrome se presente de forma colectiva, es decir que un trabajador con burnout puede contagiar a sus colegas.

Con respecto a la salud del trabajador, el síndrome del quemado, específicamente la dimensión de agotamiento, se encuentra más relacionada con afecciones a la salud por la presencia de estrés prolongado. También se ha encontrado que produce efectos negativos en la salud mental como la aparición de ansiedad, depresión, la baja autoestima. Pero considerando que las personas presentan estilos de afrontamiento distintos, no todas las personas tendrían las mismas consecuencias, e incluso algunas personas no experimentarían este fenómeno, o al menos será menos probable que lo experimenten (Maslach et al., 2001).

Moreno-Jiménez y Garrosa (2013) refieren que las consecuencias del síndrome de burnout se pueden clasificar en tres niveles: individuales, interpersonales y organizacionales.

Consecuencias individuales: Presenta consecuencias en el estado de la salud individual, se han encontrado relaciones con la depresión, la ansiedad, el sentimiento de culpa y la baja autoestima, entre otros. Incluso existe evidencia sobre la aparición de patologías disfuncionales de naturaleza física (problemas cardiovasculares, problemas de

sueño, problemas musculo-esqueléticos y el estado de fatiga generalizado). También presenta consecuencias con la manifestación de conductas de riesgo como el alcoholismo y el uso de otras drogas. Tonon (2003) agrega que pueden aparecer cefaleas y taquicardias en el trabajador quemado.

Consecuencias interpersonales: Presenta una naturaleza social disfuncional. Se han asociado con comportamientos antisociales, las agresiones se suelen atribuir a estados de agotamiento psicológico y comportamiento violento con los compañeros de trabajo y clientes. Estos comportamientos también se presentan en otros ambientes dentro del ámbito personal y familiar.

Consecuencias organizacionales: La competitividad y la supervivencia de la organización se ve afectada por el síndrome de burnout. También disminuye el rendimiento laboral que puede conllevar a efectos macros, que dañen el ámbito económico y social en general. El trabajador quemado presentará comportamientos disfuncionales en el trabajo, incrementando el ausentismo, tardanzas y el deterioro en la producción de forma cualitativa y cuantitativa (Tonon, 2003).

2.3.4. El síndrome de burnout en docentes

La actividad docente comprende una gran cantidad de tareas, enlistando algunas: preparar y dictar clases, coordinar con otros profesores y autoridades del centro educativo, las actividades académicas y extracurriculares; evaluar a los estudiantes, atender las consultas de los padres de familia, cumplir con las normas y procedimientos de los organismos educativos, y mantener capacitaciones constantes, sin contar la serie de dificultades económicas y sociales que le afectan de manera intensa y constante a una gran mayoría de docentes, impidiendo disponer de mayor tiempo y tener la tranquilidad para desarrollar todas las actividades que le competen (Fernández, 2002).

Considerando que ahora los trabajadores, específicamente los docentes de todos los niveles de formación, tienen menos horas de descanso y un incremento de sus actividades laborales, lo cual implica una menor calidad de vida, incluso la utilización de medios informáticos (computadoras, celulares, tablets) ha permitido la realización de dichas actividades en la casa, haciendo difusa la línea entre las actividades del trabajo (externo) y la vida personal (lo interno), ya que se invierte mayor tiempo en la realización de estas labores, afectando a su calidad y estilo de vida (El-Sahili, 2013).

Fernández (2014) refiere que el educador lleva una vida sacrificada por sus funciones cotidianas, la gran cantidad de factores psicosociales negativos o desfavorables convierte a la docencia en una profesión de riesgo para su salud. Esta situación se presenta en todos los niveles de formación, y el gremio docente está expuesto a una problemática de desgaste físico y/o mental (debido a la naturaleza inherente de sus actividades) y a presentar problemas en la salud mental (Marenco-Escuderos & Avila-Toscano, 2016). El estrés que tiene la profesión al ser crónico puede convertirse en el síndrome de burnout posteriormente, Kyriacou (2001) describe las situaciones que pueden generar mayor estrés en los docentes:

- Enseñar a estudiantes que carecen de motivación.
- Mantener la disciplina.
- Presión por el tiempo y la sobrecarga de trabajo.
- Afrontar los cambios.
- Ser evaluado por otros.
- Coordinar con los demás colegas.
- Mantener la autoestima y el estatus.
- La administración.
- Conflictos de roles y ambigüedad.
- Condiciones pobres de trabajo.

La situación del docente en la actualidad es compleja, muchas veces se le señala como responsable e incluso lo culpan de los problemas de diversa índole, destacando los problemas en el contexto escolar y en el contexto social, situación que a un profesor que recién inicia la actividad laboral lo puede transformar en poco tiempo en una persona frustrada y desconcertada con respecto al papel que tiene que asumir (Arís, 2009), y que lo hace propenso de padecer el síndrome del quemado. El ejercicio de la profesión docente implica una interacción personal educador/educando o profesor/alumno, es en este contacto directo puede crearse una fuente de estrés, además que ahora es muy diferente ser docente que en cualquier otro momento de la historia, ya que ha aparecido una rebelión en las aulas, que ya no se le escucha pasivamente al profesor sino que se le cuestiona, tomando como referencia el comentario de alguien que sea popular en los medios o simplemente por internet, por parte de alumnos hostiles y de padres que llegan a ser acusadores (Fernández, 2014). Arias y Jiménez (2013) explican que un profesor corre un riesgo menor de algún daño estrictamente físico (caer de una escalera, intoxicarse por algún producto), pero el entorno educativo implica un cierto peligro físico y en especial un peligro mental, debido a que las exigencias laborales en la actualidad son más mentales que físicas.

Aris (2009) informa que se han detectado cuatro grandes áreas para clasificar los síntomas del burnout en docentes afectados, estas son:

- Síntomas psicosomáticos, suelen ser los primeros en aparecer, como por ejemplo: cefaleas, dolores musculares, molestias gastrointestinales, insomnio, etc.
- Síntomas conductuales, son el conjunto de conductas anómalas: problemas relacionales, absentismo laboral, etc.
- Síntomas emocionales, el más frecuente es el distanciamiento afectivo hacia las personas que se debe atender. Puede aparecer irritabilidad, impaciencia, relaciones tensas con los niños, compañeros, etc. También puede aparecer ansiedad que implica una disminución de la concentración y del rendimiento del trabajo.

- Síntomas defensivos, que son los recursos utilizados por el sujeto para poder aceptar sus propios sentimientos. El profesional niega las emociones descritas y que le resultan desagradables, realiza desplazamientos de sus emociones hacia otros ámbitos de su vida, además desarrolla actitudes cínicas hacia sus alumnos, culpándolos, de ser los responsables de sus problemas.

Como se ha visto, el docente presenta mayor probabilidad de tener estrés laboral que predice la aparición del síndrome de burnout. Al hablar del porqué algunos docentes se ven más o menos afectados es necesario mencionar los factores causales y factores que los modulan ya sea de forma que los incremente o los disminuya. Tonon (2003) afirma que se han podido identificar cuatro tipos de desencadenantes y potenciadores del síndrome:

- Ambiente físico de trabajo y contenidos del puesto de trabajo como fuente de estrés laboral.
- Estrés por el desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera profesional.
- Estresores relacionados con las nuevas tecnologías utilizadas en el trabajo cotidiano.
- Fuentes extra organizacionales que influyen como la relación familia-trabajo.

2.4. FACTORES ASOCIADOS AL SÍNDROME DEL BURNOUT

Morales e Hidalgo (2015) refieren que en la manifestación del síndrome se reconoce una naturaleza multicausal y compleja, que implica variables con componentes personales (edad, género, variables familiares, personalidad), inadecuada formación profesional (excesivos conocimientos teóricos, escaso entrenamiento práctico), factores laborales o profesionales (condiciones deficitarias en el trabajo, el entorno de trabajo, organización laboral, baja remuneración, sobrecarga de trabajo), factores sociales

(necesidad de ser un profesional de prestigio a toda costa, ser considerado de forma muy positiva socialmente y familiarmente, tener un alto estatus económico) y factores ambientales (cambios significativos en la vida como: muerte de familiares, matrimonios, divorcio, hijos).

Tonon (2003) agrega que las variables consideradas como facilitadoras para la aparición de burnout se pueden considerar de dos tipos: las demográficas y las de personalidad. Las variables demográficas pueden ser entre otras, el género, la edad, el estado civil, la antigüedad en el ejercicio profesional y la antigüedad en el puesto de trabajo. A continuación, se desarrolla la evidencia sobre los factores sociodemográficos asociados al síndrome de burnout en docentes.

Benites (2014) refiere que la percepción del clima laboral por parte del trabajador tiene sus implicancias en el burnout, y reporta en su estudio que el trabajador reporta mayor burnout cuando la percepción del clima laboral es menos favorable. La explicación de esto se centra en las características esenciales del burnout que implica malestar en el lugar de trabajo.

Arias y Jiménez (2013) realizaron una investigación en docentes de educación básica regular, encontrando que un mayor porcentaje de varones que de mujeres obtiene puntuaciones más altas en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, también se hallaron relaciones estadísticamente significativas con el tipo de gestión educativa y la despersonalización y la baja realización personal, mencionan que los docentes de instituciones educativas de gestión pública presentan mayor despersonalización, y que los docentes que laboran en instituciones educativas privadas presentan menos realización personal. En el caso de las mujeres la dimensión de agotamiento emocional se asoció de forma significativa con los ingresos económicos, y concluye que las profesoras con más ingresos presentan menor agotamiento, y que las

profesoras que trabajan en instituciones educativas de gestión estatal presentan mayor despersonalización y menor realización personal.

Aunque se han realizado diversos estudios, los resultados muestran información contradictoria. Tonon (2003) reporta que algunas variables que se deben tener en cuenta son que los varones presentan puntajes más altos en la dimensión de despersonalización, debido probablemente a la estrecha relación con los roles socialmente asignados a varones y mujeres y los sistemas de crianza. En lo que respecta a la edad, la puntuación más alta se concentra en los profesionales jóvenes y más baja cuando se han superado los 40 años ya que cuenta con estrategias para sobrellevar sus tareas. En las variables antigüedad en el puesto de trabajo y en el ejercicio profesional se observa que a mayor tiempo menores puntajes y viceversa.

2.4.1 Factores Sociodemográficos

Los factores sociodemográficos son indicadores descriptivos de algunas características sociales y demográficas de un grupo, en cuanto a su dimensión social, laboral, familiar entre otros, considerados desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo, describen a una población sujeta a algún tipo de estudio.

Las características sociodemográficas son medidas mediante variables, que a su vez pueden tener indicadores, según sea el caso. Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú 2008 (INEI 2008).

Los factores sociodemográficos que se estudiarán son los siguientes:

Edad, es la cantidad en años que se cuentan desde el nacimiento al momento de la investigación, se han agrupado intencionalmente para este estudio dos intervalos de edad que corresponden a la adultez joven (20 a 40 años) y adultez media (41 a 65 años).

Estado Civil, se refiere al tipo de relación conyugal formalmente reconocida por las leyes que implican deberes y derechos como tal, para este estudio se toma en cuenta 6 tipos de relación conyugal; soltera, casada, conviviente, separada, divorciada y viuda (INEI 2016).

Número de hijos, se refiere a la cantidad de hijos vivos que tiene la persona hasta el momento del estudio, se ha tomado en cuenta las variables, sin hijos y de uno hasta más de cuatro hijos.

Lugar de nacimiento, es la ubicación geográfica de nacimiento de la persona entrevistada.

Años de servicio, referido a la cantidad de tiempo en años en la actividad laboral docente de las personas entrevistadas, para el estudio se ha generado intervalos de años de servicio de 1 año a 10 años, de 11 años a 20 años y de 21 a más años de servicio.

Condición laboral, es la situación de vínculo laboral que tiene la persona con su empleador, pudiendo ser la condición de nombrado o contratado.

Tipo de institución en la que se formó profesionalmente, siendo la formación profesional docente universitaria y no universitaria se distinguió tres tipos de institución formadora de profesionales en la docencia, Universidad Pública, Universidad Privada e Instituto de Formación Pedagógica.

Tipo de gestión de la Institución Educativa en la que labora, pudiendo ser de gestión pública o privada.

Clima Laboral, se refiere a las condiciones de entorno laboral en el que se desarrolla, implícitamente es importante reconocer el entorno como condicionante de

bienestar laboral siendo las posibilidades de respuesta bajo un criterio de percepción del clima laboral bueno, regular o malo.

Condiciones de salario, trata de determinar la conformidad con la remuneración que recibe la docente por la acción laboral que realiza cuya respuesta es bajo un criterio de percepción pudiendo ser bueno, regular o malo.

Actividad docente adicional, se refiere a la posibilidad de desempeño laboral adicional a la que ejerce en la Institución Educativa a la que pertenece, pero en la función docente, es un factor relacionado al complemento remunerativo.

Actividad laboral adicional, se refiere a la posibilidad de desempeño laboral adicional a la que ejerce en la Institución Educativa que pertenece, pero en otra función que no sea la docencia, es un factor que también está asociado al complemento remunerativo.

Son los factores sociodemográficos de estudio en la posible relación con los síntomas de Burnout en profesores de Educación Inicial de la ciudad de Tacna.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1 Hipótesis general

Los factores sociodemográficos se relacionan con el síndrome de Burnout en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.

3.1.2 Hipótesis específicas

- Existe la presencia de los tres síntomas del síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.
- Existen relaciones significativas entre los factores sociodemográficos y la dimensión agotamiento emocional en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.
- Existen relaciones significativas entre los factores sociodemográficos y la dimensión despersonalización en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.
- Existen relaciones significativas entre los factores sociodemográficos y la dimensión realización personal en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.

3.2. VARIABLES

3.2.1. Variable 1

3.2.1.1. Denominación de la variable

Factores sociodemográficos

3.2.1.2. Operacionalización de la variable

Factor	Indicadores	Categoría	Tipo de variable
• Edad	Años desde el nacimiento a la actualidad	Adulthood joven (23 a 45) Adulthood media (45 a 65)	Catagórica Dicotómica
• Estado Civil	Relación conyugal	Casada Soltera Viuda Conviviente Separada o divorciada	Catagórica Politómica
• Número de hijos	Cantidad de hijos	Sin hijos 1 hijo 2 hijos 3 hijos 4 hijos	Numérica
• Lugar de nacimiento	Ubicación geográfica de nacimiento	Tacna Fuera de Tacna	Nominal
• Años de servicio	Cantidad de años de actividad laboral docente	1 a 10 11 a 20 21 a más	Catagórica Politómica

• Condición laboral	Situación de vínculo laboral con el empleador	Nombrado Contratado	Catagórica Dicotómica
• Tipo de Institución de origen en su formación académica	Tipo de gestión y nivel del centro de formación profesional	Universidad Privada Universidad Pública Instituto Pedagógico	Catagórica Politómica
• Tipo de I.E. donde labora	Tipo de gestión	Privado Público	Catagórica Dicotómica
• Clima Laboral	Condiciones laborales	Bueno Regular Malo	Catagórica Politómica
• Condiciones de salario	Conformidad salarial	Bueno Regular Malo	Catagórica Politómica
• Actividad docente adicional	Complemento de actividad laboral docente	Si No	Catagórica Dicotómica
• Actividad laboral adicional	Complemento de actividad laboral no docente	Si No	Catagórica Dicotómica

3.2.2. Variable 2

3.2.2.1. Denominación de la variable

Síndrome de Burnout

3.2.2.2. Operacionalización de la variable

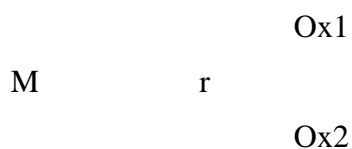
Dimensión	Indicadores	Categoría	Tipo de variable
Agotamiento emocional	Cansancio emocional. Frustración. Agotamiento de los recursos emocionales.	Alto Medio Bajo	Categórica politómica
Despersonalización	Insensibilidad frente a las personas que reciben el servicio.	Alto Medio Bajo	Categórica politómica
Realización personal	Sensación de competencia y logros en el trabajo.	Alto Medio Bajo	Categórica politómica

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación tiene un enfoque *cuantitativo*, porque se utilizan instrumentos de medición y se procesan los datos mediante la estadística. Según la finalidad de la investigación es de tipo *básica*, porque busca generar mayor conocimiento sobre el fenómeno del estudio. La investigación tiene un estudio *correlacional descriptivo*, ya que busca relacionar las variables.

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Es de diseño *no experimental*, porque no se manipulan las variables de forma deliberada, de tipo *transeccional* pues estudia el fenómeno de interés en un momento determinado y único, y *descriptivo-correlacional* cuyo esquema es el siguiente:



Leyenda:

- M: Muestra
- Ox1: Factores sociodemográficos
- r: La correlación de las variables.
- Ox2: Síndrome de Burnout.

3.5. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito de Tacna durante el año escolar 2016.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Unidades de estudio

Profesoras en ejercicio de Educación Inicial del Distrito de Tacna durante el año escolar 2016.

3.6.2. Población y muestra

La información que se presenta a continuación se obtuvo del Compendio Estadístico de la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna 2016. La población está compuesta por 467 docentes de educación inicial en ejercicio del Distrito de Tacna. Estas docentes se encuentran distribuidas en 104 Instituciones Educativas, de las cuales 42 son de gestión pública y 62 son de gestión privada.

(Distribución del grupo poblacional ver anexo)

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Según el Compendio Estadístico mencionado.

Criterio de inclusión:

- Docentes que acepten participar el estudio.

En total, participaron 173 profesoras de Instituciones Educativas de Nivel Inicial (37.04 % de la población), de las cuales se tuvo que descartar 12 casos por datos perdidos quedando un total de 161 profesoras. El rango de edad fue de 23 años hasta los 63 años, con una media de 40.09 años y una desviación típica de 9.84 años.

(Distribución el grupo muestral, ver anexo).

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.7.1. Técnicas

Se empleó la técnica de la Encuesta.

3.7.2. Instrumento

Se aplicaron dos instrumentos para la recolección de los datos, los instrumentos son los siguientes:

Un cuestionario elaborado por el autor para medir las variables sociodemográficas: Edad, Estado Civil, Número de hijos, Lugar de nacimiento, Años de servicio, Condición laboral, Tipo de formación académica, Tipo de I.E. donde labora, Clima Laboral, Condiciones de salario, Actividad docente adicional y Actividad laboral adicional.

También se utiliza el Inventario de Burnout de Maslach. Este instrumento evalúa tres dimensiones: El agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. El instrumento fue creado por Christina Maslach y Susan Jackson en Estados Unidos en 1981, tiene una adaptación española, y una adaptación peruana (Romero, 2015). El instrumento está constituido por 22 ítems que se valoran con una escala Likert de siete puntos. Existe una adaptación peruana realizada por Llaja, Sarria y García (2007).

La primera dimensión Agotamiento Emocional o Cansancio Emocional (CE) se evalúa a través de 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), alcanzando un puntaje máximo de 54 puntos, la evaluación de la segunda dimensión, despersonalización (DP) se ejecuta a través de 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22), alcanzando un puntaje máximo de 30 puntos y la tercera dimensión Realización Personal (RP) se mide a través de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) y alcanza un máximo de 48 puntos.

Las puntuaciones que se obtienen en cada dimensión independientemente, no tienen valor interpretable, es necesario para la interpretación de presencia o no presencia del síndrome de Burnout, la interrelación de las puntuaciones en las tres dimensiones, pudiendo ser, alta, media o baja y considerarse como síntoma, en cuanto se obtenga la puntuación alta en las dos primeras dimensiones, agotamiento emocional y despersonalización y puntuación baja en la tercera dimensión, realización personal, de

esta manera y considerando estos tres síntomas se configura el diagnóstico definitivo de síndrome de Burnout. (Llaja et al., 2007).

Este instrumento en su adaptación en Perú, cuenta con adecuado nivel de consistencia interna, aplicado el alpha de Cronbach, se obtuvo valores de 0.91 para el agotamiento personal, 0.92 para la despersonalización y 0.86 para la realización personal, los coeficientes de estabilidad obtenidos a través de test retest superan el valor igual al 0.70. Asimismo, la validez de constructo del Inventario de Burnout de Maslach, fue confirmada, concluyendo que el instrumento cuenta con validez convergente y divergente. (Llaja et al., 2007).

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. TRABAJO DE CAMPO Y PROCESAMIENTO DE LOS DATOS

4.1.1. Acciones de preparación

Durante la elaboración del proyecto de investigación se elaboró el cuestionario de Factores Sociodemográficos y se eligió el Inventario de Burnout de Maslach. Se preparó el formato de aplicación con ambos instrumentos. El formato en mención se agrega en el Anexo A.

4.1.2. Acciones de coordinación

Una vez preparados los instrumentos de medición se procedió a realizar las acciones de coordinación. Se cumplió con los procedimientos formales para el levantamiento de la información a través de las coordinaciones con cada Directora de cada Institución Educativa, en algunos casos la autorización fue denegada, principalmente en las Instituciones Privadas.

4.1.3. Acciones de aplicación

La aplicación de los instrumentos de medición se inició en el año 2016 y concluyó el año 2017. Se organizó y capacitó a encuestadores para que acudan a las Instituciones Educativas de Nivel Inicial para la aplicación, que fue de forma individual. Antes de la aplicación se explicó el objetivo del estudio y se pidió su colaboración, (Consentimiento informado verbal). Las profesoras que accedieron respondieron los instrumentos en 20 minutos aproximadamente.

4.1.2. Procesamiento de la información

Los datos recolectados se digitalizaron en el software estadístico para Ciencias Sociales (SPSS) en su versión 22. Para los análisis univariados, se utiliza la estadística descriptiva empleando el software Microsoft Excel y para la comprobación de hipótesis se emplea la prueba estadística Chi- Cuadrado que pone a prueba la independencia de variables categóricas, es decir, la relación entre las variables. Cabe señalar que para la dimensión Realización Personal se tuvo que utilizar las prueba T y ANOVA, debido a que los datos se concentraban en solo una categoría.

4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados se presentarán en el siguiente orden:

- Presentación de la evaluación de los síntomas del Síndrome de Burnout en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.
- Presentación de la relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión agotamiento emocional en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.
- Presentación de la relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión despersonalización en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.
- Presentación de la relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión realización personal en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.

4.3. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.3.1. Resultados de la evaluación de síntomas del Síndrome de Burnout

Dimensión Agotamiento Emocional

Tabla 2

Descripción de la dimensión agotamiento emocional

Agotamiento emocional	Frecuencias	Porcentajes
Alto	48	29.81
Medio	65	40.37
Bajo	48	29.81
Total	161	100.00

Fuente: Elaboración propia.

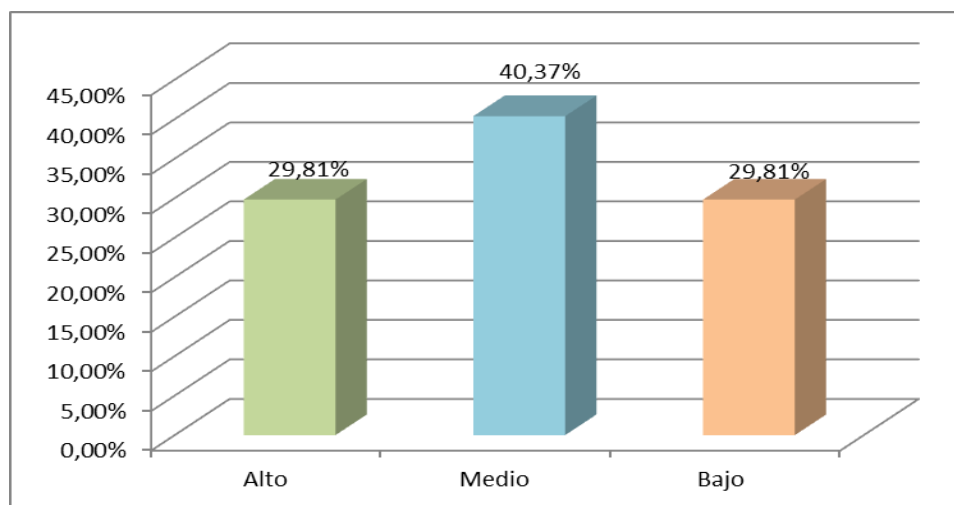


Figura 1. Descripción de la dimensión agotamiento emocional

Fuente: Tabla 2.

La Tabla 2 y Figura 1 muestran los niveles de la dimensión Agotamiento Emocional, la mayoría de la muestra se encuentra en el nivel medio (40.37%) y con el mismo porcentaje se encuentra el nivel Alto y Bajo (29.81%).

En la dimensión Agotamiento Emocional no hubo datos perdidos.

Dimensión despersonalización

Tabla 3

Descripción de la dimensión despersonalización

Despersonalización	Frecuencias	Porcentajes
Alto	25	15.53
Medio	136	84.47
Bajo	0	0.00
Total	161	100.00

Fuente: Elaboración propia.

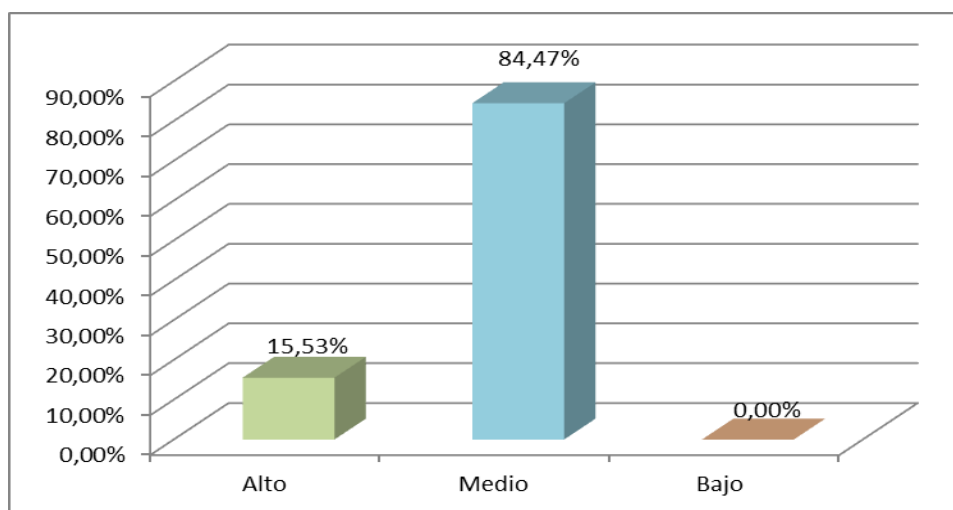


Figura 2. Descripción de la dimensión despersonalización

Fuente: Tabla 3.

La Tabla 3 y Figura 2 muestran los niveles de la dimensión despersonalización, se observa que, de los tres niveles posibles, los participantes se incluyeron dentro del nivel medio (84.47%) y el nivel alto (15.53%).

En la dimensión Despersonalización no hubo datos perdidos.

Dimensión realización personal

Tabla 4
Descripción de la dimensión realización personal

Realización personal	Frecuencias	Porcentajes
Alto	160	99.38
Medio	1	0.62
Bajo	0	0.00
Total	161	100.00

Fuente: Elaboración propia.

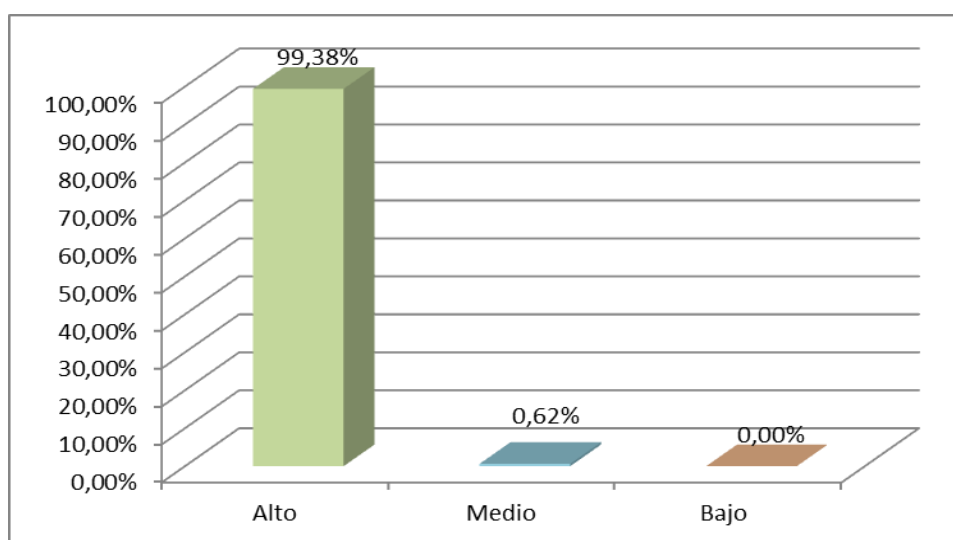


Figura 3. Descripción de la dimensión realización personal

Fuente: Tabla 4.

La Tabla 4 y Figura 3 muestran los niveles de la dimensión realización personal, se observa que, de los tres niveles posibles, los participantes se incluyeron en dos, estos son del nivel alto (99.38%) y solo 1 caso está en el nivel medio (0.62%).

En la dimensión realización personal no hubo datos perdidos.

Síntomas del síndrome de burnout

Tabla 5
Descripción de los síntomas de burnout

Realización personal	Frecuencias	Porcentajes
No presentan síntomas	105	65.22
Presentan un síntoma	39	24.22
Presentan dos síntomas	17	10.56
Presentan tres síntomas	0	0.00
Total	161	100.00

Fuente: Elaboración propia.

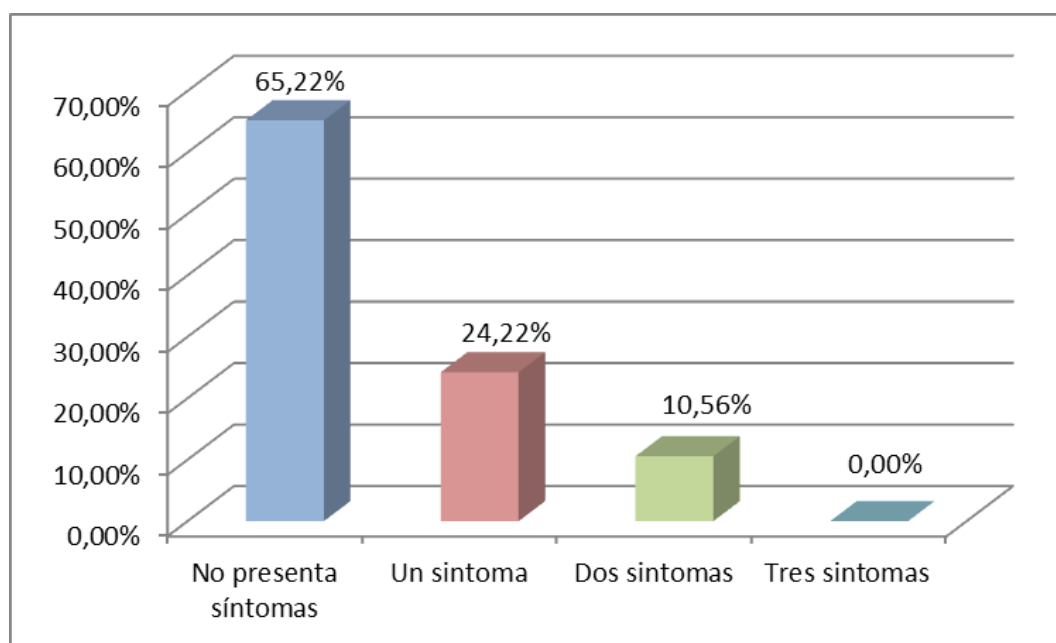


Figura 4. Síntomas del síndrome de burnout

Fuente: Tabla 5.

La Tabla 5 y Figura 4 muestran la presencia de síntomas del síndrome de burnout en las profesoras de nivel inicial. Se observa que el 65.22% no presentó ningún síntoma, seguido del 24.22% que presentó un síntoma y 10.56% que presentó dos síntomas, pero ninguna profesora presentó los tres síntomas que configuran el síndrome, esto significa que no se encontró el Síndrome de Burnout en la muestra.

4.3.2. Relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión agotamiento emocional

Edad y agotamiento emocional

Tabla 6

Tabla de contingencia de la edad y el agotamiento emocional

Agotamiento emocional	Edad				Total	
	Adultez joven		Adultez media		f	%
	f	%	f	%		
Bajo	24	26.09	24	34.78	48	29.81
Medio	37	40.22	28	40.58	65	40.37
Alto	31	33.70	17	26.64	48	29.81
Total	92	100.00	69	100.00	161	100.00

$$\chi^2 = 2.09 \text{ (p= 0.35)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 2.09 con un valor de $p = 0.35$, lo que significa que no es un resultado estadísticamente significativo. Se concluye que no se ha podido hallar una relación entre las variables.

Número de hijos y agotamiento emocional

Tabla 7

Tabla de contingencia del número de hijos y el agotamiento emocional

Agotamiento emocional	Hijos										Total	
	Sin hijos		Un hijo		Dos hijos		Tres hijos		Cuatro hijos			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	9	30.00	8	17.78	25	40.98	4	20.00	2	66.67	48	30.19
Medio	12	40.00	20	44.44	241	34.43	10	50.00	1	33.33	64	40.25
Alto	9	30.00	17	37.78	15	24.59	6	30.00	0	0.00	47	29.56
Total	30	100.00	45	100.00	61	100.00	20	100.00	3	100.00	159	100.00

$$\chi^2 = 10.31 \text{ (p=0.24)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 10.31 con un valor de $p = 0.24$, lo que significa que no es un resultado estadísticamente significativo. Se concluye que no se ha podido hallar una relación entre las variables.

En la evaluación de este indicador existen dos datos perdidos.

Años de servicio y agotamiento emocional

Tabla 8

Tabla de contingencia de los años de servicio y el agotamiento emocional

Agotamiento emocional	Años de servicio						Total	
	De 1 a 10 años		De 11 a 20 años		De 21 a más años			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	18	26.09	16	37.21	13	28.26	47	29.75
Medio	27	39.13	15	34.88	21	45.65	63	39.75
Alto	24	34.78	12	27.91	12	26.09	48	30.38
Total	69	100.00	43	100.00	46	100.00	158	100.00

$$\chi^2 = 2.62 \text{ (p=0.62)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 2.62 con un valor de $p = 0.62$, lo que significa que no es un resultado estadísticamente significativo. Se concluye que no se ha podido hallar una relación entre las variables.

En la evaluación de este indicador existen tres datos perdidos.

Lugar de nacimiento y agotamiento emocional

Tabla 9

Tabla de contingencia del lugar de nacimiento y el agotamiento emocional

Agotamiento emocional	Lugar de nacimiento				Total	
	Tacna		Fuera de Tacna		f	%
	f	%	f	%		
Bajo	32	26.02	16	42.11	48	29.81
Medio	53	43.09	12	31.58	65	40.37
Alto	38	30.89	10	26.32	48	29.81
Total	123	100.00	38	100.00	161	100.00

$$\chi^2 = 3.68 \text{ (p=0.16)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 3.68 con un valor de $p = 0.16$, lo que significa que no es un resultado estadísticamente significativo. Se concluye que no se ha podido hallar una relación entre las variables.

En la evaluación de este indicador no existen datos perdidos.

Estado civil y agotamiento emocional

Tabla 10

Tabla de contingencia del estado civil y el agotamiento emocional

Agotamiento emocional	Estado civil						Total	
	Casada		Soltera		Otro		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	27	32.93	15	31.25	6	19.35	48	29.81
Medio	36	43.90	20	41.67	9	29.03	65	40.37
Alto	19	23.17	13	27.08	16	51.61	48	29.81
Total	82	100.00	48	100.00	31	100.00	161	100.00

$$\chi^2 = 8.97 \text{ (p=0.06)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 8.97 con un valor de $p = 0.06$, lo que significa que no es un resultado estadísticamente significativo. Se concluye que no se ha podido hallar una relación entre las variables.

En la evaluación de este indicador no existen datos perdidos.

Condición laboral y agotamiento emocional

Tabla 11

Tabla de contingencia de la condición laboral y el agotamiento emocional

Agotamiento emocional	Condición laboral				Total	
	Nombrado		Contratado		f	%
	f	%	f	%		
Bajo	25	30.86	23	28.75	48	29.81
Medio	33	40.74	32	40.00	65	40.37
Alto	23	28.40	25	31.25	48	29.81
Total	81	100.00	80	100.00	161	100.00

$$\chi^2 = 0.18 \text{ (p=0.92)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 0.18 con un valor de $p = 0.92$, lo que significa que no es un resultado estadísticamente significativo. Se concluye que no se ha podido hallar una relación entre las variables.

En la evaluación de este indicador no existen datos perdidos.

Formación académica y agotamiento emocional

Tabla 12

Tabla de contingencia de la formación académica y el agotamiento emocional

Agotamiento emocional	Formación académica						Total	
	Universidad		Universidad		Instituto			
	Nacional		Privada		Pedagógico			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	2	18.18	12	27.91	34	32.08	48	30.00
Medio	4	36.36	21	48.84	39	36.79	64	40.00
Alto	5	45.45	10	23.26	33	31.13	48	30.00
Total	11	100.00	43	100.00	106	100.00	160	100.00

$$\chi^2 = 3.45 \text{ (p=0.49)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 3.45 con un valor de $p = 0.49$, lo que significa que no es un resultado estadísticamente significativo. Se concluye que no se ha podido hallar una relación entre las variables.

En la evaluación de este indicador existe un dato perdido.

Institución educativa y agotamiento emocional

Tabla 13

Tabla de contingencia del tipo de institución educativa y el agotamiento emocional

Agotamiento emocional	Tipo de IE				Total	
	Público		Privado		f	%
	f	%	f	%		
Bajo	33	31.73	15	26.32	48	29.81
Medio	39	37.50	26	45.61	65	40.37
Alto	32	30.77	16	28.07	48	29.81
Total	104	100.00	57	100.00	161	100.00

$$\chi^2 = 1.05 \text{ (p=0.59)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 1.05 con un valor de $p = 0.59$, lo que significa que no es un resultado estadísticamente significativo. Se concluye que no se ha podido hallar una relación entre las variables.

En la evaluación de este indicador no existen datos perdidos.

Clima laboral y agotamiento emocional

Tabla 14

Tabla de contingencia del clima laboral y el agotamiento emocional

Agotamiento emocional	Clima laboral						Total	
	Bueno		Regular		Malo		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	39	31.45	6	20.00	3	42.86	48	29.81
Medio	55	44.35	8	26.67	2	28.57	65	40.37
Alto	30	24.19	16	53.33	2	28.57	48	29.81
Total	124	100.00	30	100.00	7	100.00	161	100.00

$$\chi^2 = 10.49 \text{ (p=0.03)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 10.49 con un valor de $p = 0.03$, lo que significa que es un resultado estadísticamente significativo. Se concluye que existe evidencia de una relación entre las variables.

Se observa que las personas que afirman que tienen un clima laboral bueno presentan un agotamiento emocional bajo (31.45%), en comparación con aquellos que afirman que tienen un clima laboral bueno que presentan niveles altos de agotamiento emocional (24.19%).

En la evaluación de este indicador no existen datos perdidos.

Consideración del salario y agotamiento emocional

Tabla 15

Tabla de contingencia de la consideración del salario y el agotamiento emocional

Agotamiento emocional	Consideración del salario						Total	
	Bueno		Regular		Malo		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	11	25.58	29	34.12	7	21.88	47	29.38
Medio	23	53.49	30	35.29	12	37.50	65	40.63
Alto	9	20.93	26	30.59	13	40.63	48	30.00
Total	43	100.00	85	100.00	32	100.00	160	100.00

$$\chi^2 = 6.29 \text{ (p=0.18)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 6.29 con un valor de $p = 0.18$, lo que significa que no es un resultado estadísticamente significativo. Se concluye que no se ha podido hallar una relación entre las variables.

Existe un dato perdido.

Actividad docente adicional y agotamiento emocional

Tabla 16

Tabla de contingencia de la actividad docente adicional y el agotamiento emocional

Agotamiento emocional	Actividad docente adicional				Total	
	Si		No		f	%
	f	%	f	%		
Bajo	4	28.57	43	29.45	47	29.38
Medio	7	50.00	58	39.73	65	40.63
Alto	3	21.43	45	30.82	48	30.00
Total	14	100.00	146	100.00	160	100.00

$$\chi^2 = 0.71 \text{ (p=0.70)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 0.71 con un valor de $p = 0.70$, lo que significa que no es un resultado estadísticamente significativo. Se concluye que no se ha podido hallar una relación entre las variables.

Existe un dato perdido.

Actividad laboral adicional y agotamiento emocional

Tabla 17

Tabla de contingencia de la actividad laboral adicional y el agotamiento emocional

Agotamiento emocional	Actividad laboral adicional				Total	
	Si		No		f	%
	f	%	f	%		
Bajo	18	37.50	30	27.27	48	30.38
Medio	13	27.08	50	45.45	63	39.87
Alto	17	35.42	30	27.27	47	29.75
Total	48	100.00	110	100.00	158	100.00

$$\chi^2 = 4.72 \text{ (p=0.09)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 4.72 con un valor de $p = 0.09$, lo que significa que no es un resultado estadísticamente significativo. Se concluye que no se ha podido hallar una relación entre las variables.

Existen tres datos perdidos.

Tabla resumen sobre la relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión agotamiento emocional

Tabla 18

Resumen de la relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión agotamiento emocional

	X ²	p
Edad	2.09	0.35
Número de hijos	10.31	0.24
Años de servicio	2.62	0.62
Lugar de nacimiento	3.68	0.16
Estado civil	8.97	0.06
Condición laboral	0.18	0.92
Formación académica	3.45	0.49
Tipo de IE	1.05	0.59
Clima laboral	10.49	0.03*
Consideración del Salario	6.29	0.18
Actividad docente adicional	0.71	0.70
Actividad laboral adicional	4.72	0.09

Fuente: Elaboración propia.

4.3.3. Relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión despersonalización

Edad y despersonalización

Tabla 19

Tabla de contingencia de la edad y la despersonalización

Despersonalización	Edad				Total	
	Adulthood joven		Adulthood media		f	%
	f	%	f	%		
Bajo	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Medio	73	79.35	63	91.30	136	84.47
Alto	19	20.65	6	8.70	25	15.53
Total	92	100.00	69	100.00	161	100.00

$$\chi^2 = 4.30 \text{ (p= 0.04)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 4.30 con un valor de $p = 0.04$, lo que significa que es un resultado estadísticamente significativo, sin embargo, se observa que en el nivel bajo no hay participantes, lo cual puede estar afectando el resultado. El resultado indica la existencia de una relación entre las variables.

Se observa que las personas adultas jóvenes presentan un nivel alto de despersonalización (20.65%), en comparación con las personas que se encuentran en la adultez media (8.70%).

En la evaluación de este indicador no existen datos perdidos.

Número de hijos y despersonalización

Tabla 20

Tabla de contingencia del número de hijos y la despersonalización

Despersonalización	Hijos										Total	
	Sin hijos		Un hijo		Dos hijos		Tres hijos		Cuatro hijos			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Medio	2	80.00	3	75.56	5	90.16	1	90.00	3	100.0	134	84.2
	4		4		5		8		0		8	
Alto	6	20.00	1	24.44	6	9.84	2	10.00	0	0.00	25	15.7
			1								2	
Total	3	100.0	4	100.0	6	100.0	2	100.0	3	100.0	159	100.
	0	0	5	0	1	0	0	0	0	0	00	

$$\chi^2 = 5.65 \text{ (p= 0.23)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 5.65 con un valor de $p = 0.23$, lo que significa que no es un resultado estadísticamente significativo. Se concluye que no se ha podido hallar una relación entre las variables.

En la evaluación de este indicador existen dos datos perdidos.

Años de servicio y despersonalización

Tabla 21

Tabla de contingencia de los años de servicio y la despersonalización

Despersonalización	Años de servicio						Total	
	De 1 a 10 años		De 11 a 20 años		De 21 a más años			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Medio	52	75.36	39	90.70	42	91.30	133	84.18
Alto	17	24.64	4	9.30	4	8.70	25	15.82
Total	69	100.00	43	100.00	46	100.00	158	100.00

$$\chi^2 = 7.15 \text{ (p= 0.02)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 7.15 con un valor de $p = 0.02$, lo que significa que es un resultado estadísticamente significativo, sin embargo, se observa que en el nivel bajo no hay participantes, lo cual puede estar afectando el resultado. El resultado indica la existencia de una relación entre las variables.

Se observa que las personas con menos años de servicio presentan niveles altos de despersonalización (24.64%) mientras que las personas con más años de servicio (de 21 años a más) presentan un menor porcentaje de nivel alto de despersonalización (8.70%).

En la evaluación de este indicador existen tres datos perdidos.

Lugar de nacimiento y despersonalización

Tabla 22

Tabla de contingencia del lugar de nacimiento y la despersonalización

Despersonalización	Lugar de nacimiento				Total	
	Tacna		Fuera de Tacna		f	%
	f	%	f	%		
Bajo	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Medio	102	82.93	34	89.47	136	84.47
Alto	21	17.07	4	10.53	25	15.53
Total	123	100.00	38	100.00	161	100.00

$$\chi^2 = 9.49 \text{ (p= 0.33)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 9.49 con un valor de $p = 0.33$, lo que significa que no es un resultado estadísticamente significativo. Se concluye que no se ha podido hallar una relación entre las variables.

En la evaluación de este indicador no existen datos perdidos.

Estado civil y despersonalización

Tabla 23

Tabla de contingencia del estado civil y la despersonalización

Despersonalización	Estado civil						Total	
	Casada		Soltera		Otro		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Medio	74	90.24	39	81.25	23	74.19	136	84.47
Alto	8	9.76	9	18.75	8	25.81	25	15.53
Total	82	100.00	48	100.00	31	100.00	161	100.00

$$\chi^2 = 4.96 \text{ (p= 0.08)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 4.96 con un valor de $p = 0.08$, lo que significa que no es un resultado estadísticamente significativo. Se concluye que no se ha podido hallar una relación entre las variables.

En la evaluación de este indicador no existen datos perdidos.

Condición laboral y despersonalización

Tabla 24

Tabla de contingencia de la condición laboral y la despersonalización

Despersonalización	Condición laboral				Total	
	Nombrado		Contratado		f	%
	f	%	f	%		
Bajo	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Medio	72	88.89	64	80.00	136	84.47
Alto	9	11.11	16	20.00	25	15.53
Total	81	100.00	82	100.00	161	100.00

$$\chi^2 = 2.42 \text{ (p= 0.12)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 2.42 con un valor de $p = 0.12$, lo que significa que no es un resultado estadísticamente significativo. Se concluye que no se ha podido hallar una relación entre las variables.

En la evaluación de este indicador no existen datos perdidos.

Formación académica y despersonalización

Tabla 25

Tabla de contingencia de la formación académica y la despersonalización

Despersonalización.	Formación académica						Total	
	Universidad Nacional		Universidad Privada		Instituto Pedagógico			
	f	%	f	%	f	%	f	%
	Bajo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0
Medio	8	72.73	36	83.72	91	85.85	135	84.38
Alto	3	27.27	7	16.28	15	14.15	25	15.63
Total	11	100.00	43	100.00	106	100.00	160	100.00

$$\chi^2 = 1.32 \text{ (p= 0.52)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 1.32 con un valor de $p = 0.52$, lo que significa que no es un resultado estadísticamente significativo. Se concluye que no se ha podido hallar una relación entre las variables.

En la evaluación de este indicador no existe un dato perdido.

Tipo de Institución Educativa y despersonalización

Tabla 26

Tabla de contingencia del Tipo de IE y la despersonalización

Despersonalización	Tipo de IE				Total	
	Público		Privado		f	%
	f	%	F	%		
Bajo	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Medio	93	89.42	43	75.44	136	84.47
Alto	11	10.58	14	24.56	25	15.53
Total	104	100.00	57	100.00	161	100.00

$$\chi^2 = 5.49 \text{ (p= 0.02)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 5.49 con un valor de $p = 0.02$, lo que significa que es un resultado estadísticamente significativo, sin embargo, se observa que en el nivel bajo no hay participantes, lo cual puede estar afectando el resultado. El resultado indica la existencia de una relación entre las variables.

Se observa que las docentes de IE de Gestión Privada presentan niveles altos de despersonalización (24.56%) mientras que las docentes de IE de Gestión Estatal presentan un menor porcentaje de nivel alto de despersonalización (10.58%).

En la evaluación de este indicador no existen datos perdidos.

Clima laboral y despersonalización

Tabla 27

Tabla de contingencia del Clima laboral y la despersonalización

Despersonalización.	Clima laboral						Total	
	Bueno		Regular		Malo		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Medio	105	84.68	26	86.67	5	71.43	136	84.47
Alto	19	15.32	4	13.33	2	28.57	25	15.53
Total	124	100.00	30	100.00	7	100.00	161	100.00

$$\chi^2 = 1.02 \text{ (p= 0.60)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 1.02 con un valor de $p = 0.60$, lo que significa que no es un resultado estadísticamente significativo. Se concluye que no se ha podido hallar una relación entre las variables.

En la evaluación de este indicador no existen datos perdidos.

Consideración del salario y despersonalización

Tabla 28

Tabla de contingencia de la consideración del salario y la despersonalización

Despersonalización.	Consideración de salario						Total	
	Bueno		Regular		Malo		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Bajo	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Medio	35	81.40	75	88.24	25	78.13	135	84.38
Alto	8	18.60	10	11.76	7	21.88	25	15.63
Total	43	100.00	85	100.00	32	100.00	160	100.00

$$\chi^2 = 2.19 \text{ (p= 0.33)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 2.19 con un valor de $p = 0.33$, lo que significa que no es un resultado estadísticamente significativo. Se concluye que no se ha podido hallar una relación entre las variables.

En la evaluación de este indicador existe un dato perdido.

Actividad docente adicional y despersonalización

Tabla 29

Tabla de contingencia de la actividad docente adicional y la despersonalización

Despersonalización	Actividad docente adicional				Total	
	Sí		No		f	%
	f	%	F	%		
Bajo	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Medio	9	64.29	126	86.30	135	84.38
Alto	5	35.71	20	13.70	25	15.63
Total	14	100.00	146	100.00	160	100.00

$$\chi^2 = 4.70 \text{ (p= 0.03)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 4.70 con un valor de $p = 0.03$, lo que significa que es un resultado estadísticamente significativo, sin embargo, se observa que en el nivel bajo no hay participantes, lo cual puede estar afectando el resultado. El resultado indica la existencia de una relación entre las variables.

Se observa que las docentes que refieren tener una actividad docente adicional presentan un mayor porcentaje (35.71%) en el nivel alto de despersonalización, en comparación con las docentes que refieren no tener una actividad laboral docente adicional (13.70%).

En la evaluación de este indicador existe un dato perdido.

Actividad laboral adicional y despersonalización

Tabla 30

Tabla de contingencia de la actividad laboral adicional y la despersonalización

Despersonalización	Actividad laboral adicional				Total	
	Si		No		f	%
	f	%	F	%		
Bajo	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Medio	40	83.33	93	84.55	133	84.18
Alto	8	16.67	17	15.45	25	15.82
Total	48	100.00	110	100.00	158	100.00

$$\chi^2 = 0.04 \text{ (p= 0.85)}$$

El valor de Chi cuadrado es de 0.04 con un valor de $p = 0.85$, lo que significa que no es un resultado estadísticamente significativo. Se concluye que no se ha podido hallar una relación entre las variables.

En la evaluación de este indicador existen tres datos perdidos.

Tabla resumen sobre la relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión despersonalización

Tabla 31

Resumen de la relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión despersonalización

	X ²	p
Edad	4.30	0.04*
Número de hijos	5.65	0.23
Años de servicio	7.15	0.02*
Lugar de nacimiento	9.49	0.33
Estado civil	4.96	0.08
Condición laboral	2.42	0.12
Formación académica	1.32	0.52
Tipo de IE	5.49	0.02*
Clima laboral	1.02	0.60
Consideración del Salario	2.19	0.33
Actividad docente adicional	4.70	0.03*
Actividad laboral adicional	0.04	0.85

Fuente: Elaboración propia.

4.3.4. Relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión realización personal

Los datos de esta dimensión se concentran en el Nivel Alto, como puede observarse en la Tabla 4, por lo que no es posible la aplicación de la prueba estadística Chi Cuadrado. Así que por este motivo se opta por la utilización de las pruebas de comparación de medias para hallar la relación entre las variables.

Edad y realización personal

La Tabla 32 muestra los estadísticos de la dimensión realización personal según la edad-etapa de la adultez.

Tabla 32

Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según la etapa de la adultez

Edad- etapa de la adultez	N	Media	Desviación típica
Adultez joven	92	39.59	8.81
Adultez media	69	41.12	7.00

Fuente: Elaboración propia

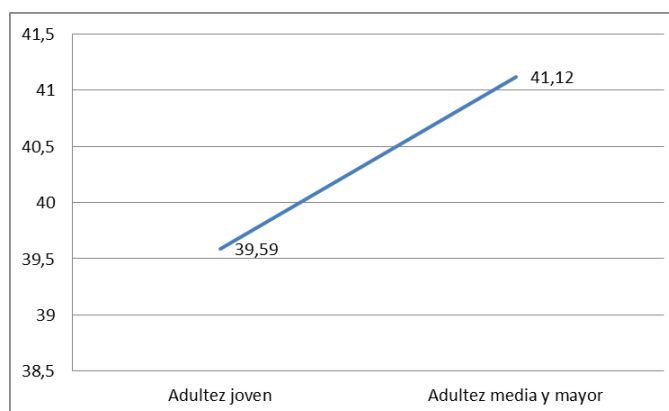


Figura 5. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según edad-etapa de la adultez

Fuente: Tabla 32

Se aplica la prueba T para muestras independientes en la dimensión realización personal según la edad-etapa de la adultez, obteniendo un valor $t = -1.186$ y un valor $p = 0.237$.

Los resultados indican que no existen diferencias entre las medias de los grupos, lo que quiere decir que la dimensión realización personal no se diferencia según la edad, entre los adultos jóvenes y los adultos medios.

Número de hijos y realización personal

La Tabla 33 muestra los estadísticos de la dimensión realización personal según el número de hijos.

Tabla 33

Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según el número de hijos

Número de hijos	N	Media	Desviación típica
Sin hijos	30	40.32	8.26
Un hijo	45	39.22	7.83
Dos hijos	61	40.86	8.92
Tres hijos a más	23	40.60	6.60

Fuente: Elaboración propia

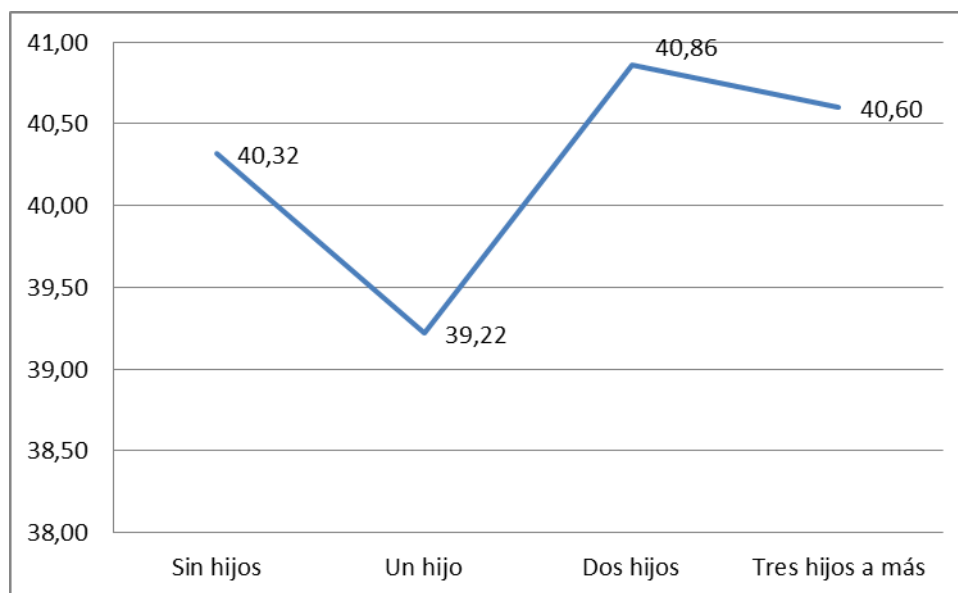


Figura 6. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según número de hijos

Fuente: Tabla 33

Se aplica un ANOVA de un factor en la dimensión realización personal según el número de hijos, obteniendo un valor $F = 0.364$ y un valor $p = 0.779$.

Los resultados indican que no existen diferencias entre las medias de los grupos, lo que quiere decir que la dimensión realización personal no se diferencia según el número de hijos.

Años de servicio y realización personal

La Tabla 34 muestra los estadísticos de la dimensión realización personal según los años de servicio.

Tabla 34

Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según los años de servicio

Años de servicio	N	Media	Desviación típica
De 1 a 10 años	69	39.04	8.77
De 11 a 20 años	43	40.81	7.61
De 21 a más años	46	41.17	7.55

Fuente: Elaboración propia

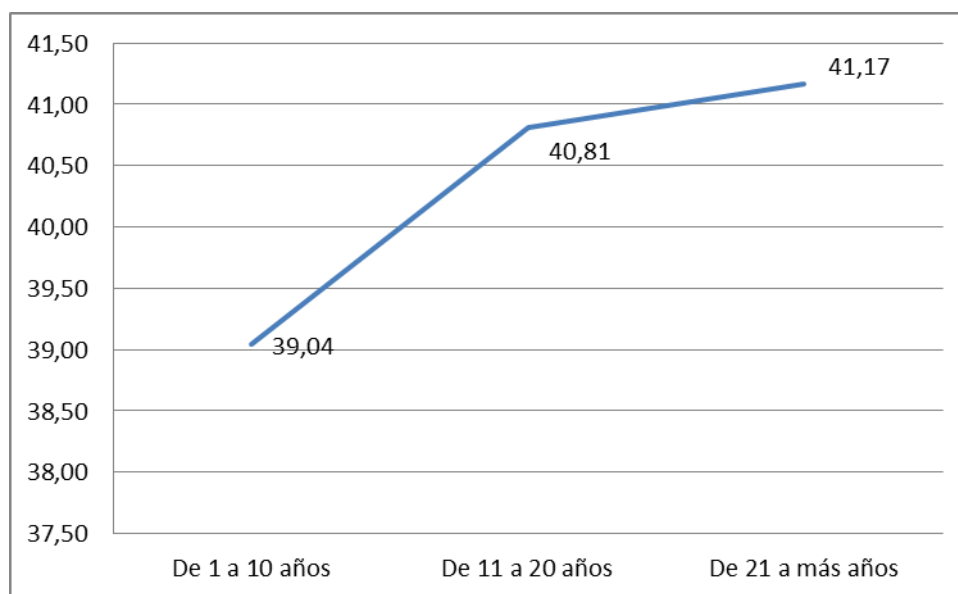


Figura 7. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según años de servicio

Fuente: Tabla 34

Se aplica un ANOVA de un factor en la dimensión realización personal según el año de servicios, obteniendo un valor $F = 1.147$ y un valor $p = 0.320$.

Los resultados indican que no existen diferencias entre las medias de los grupos, lo que quiere decir que la dimensión realización personal no se diferencia según los años de servicio que tenga la profesora de inicial.

Lugar de nacimiento y realización personal

La Tabla 35 muestra los estadísticos de la dimensión realización personal según el lugar de nacimiento.

Tabla 35

Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según el lugar de nacimiento

Lugar de nacimiento	N	Media	Desviación típica
Tacna	123	40.32	7.95
Fuera de Tacna	38	40.01	8.65

Fuente: Elaboración propia

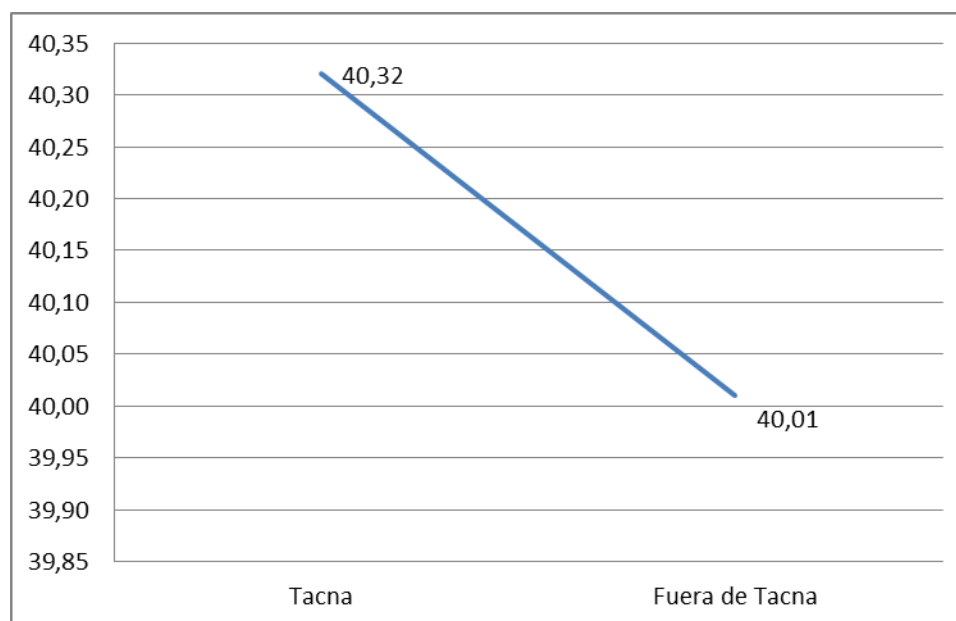


Figura 8. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según lugar de nacimiento

Fuente: Tabla 35

Se aplica la prueba T para muestras independientes en la dimensión realización personal según el lugar de nacimiento, obteniendo un valor $t = 0.204$ y un valor $p = 0.838$.

Los resultados indican que no existen diferencias entre las medias de los grupos, lo que quiere decir que la dimensión realización personal no se diferencia según el lugar de nacimiento, para las personas que nacieron en Tacna o fuera de Tacna.

Estado civil y realización personal

La Tabla 36 muestra los estadísticos de la dimensión realización personal según el estado civil.

Tabla 36

Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según el estado civil

Estado civil	N	Media	Desviación típica
Casada	82	40.81	7.45
Soltera	48	39.73	8.56
Otros	31	39.56	9.07

Fuente: Elaboración propia

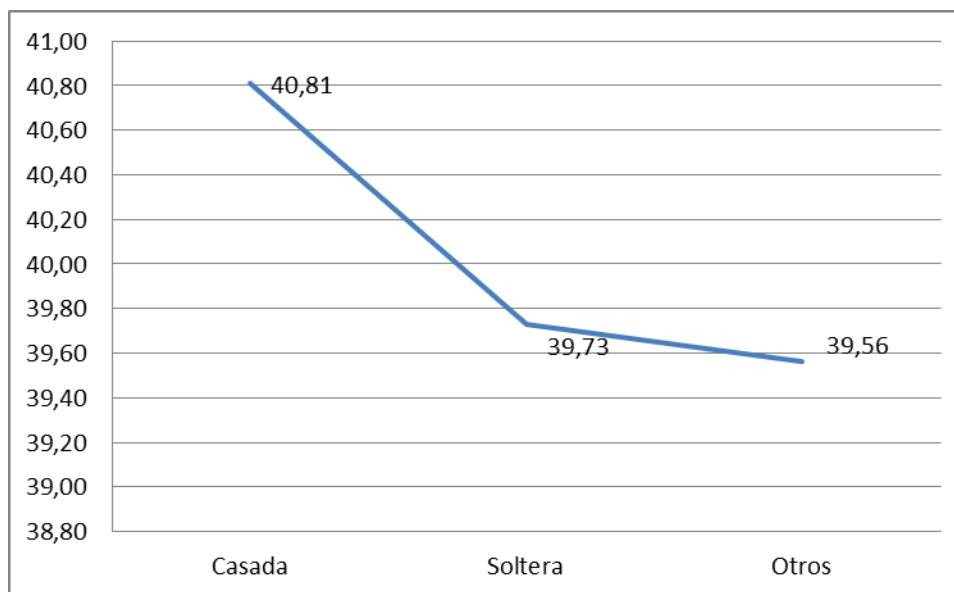


Figura 9. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según estado civil

Fuente: Tabla 36

Se aplica un ANOVA de un factor en la dimensión realización personal según el número de hijos, obteniendo un valor $F = 0.403$ y un valor $p = 0.669$.

Los resultados indican que no existen diferencias entre las medias de los grupos, lo que quiere decir que la dimensión realización personal no se diferencia según el estado civil.

Condición laboral y realización personal

La Tabla 37 muestra los estadísticos de la dimensión realización personal según la condición laboral.

Tabla 37

Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según la condición laboral

Condición laboral	N	Media	Desviación típica
Nombrado	81	41.65	6.64
Contratado	80	38.83	9.16

Fuente: Elaboración propia

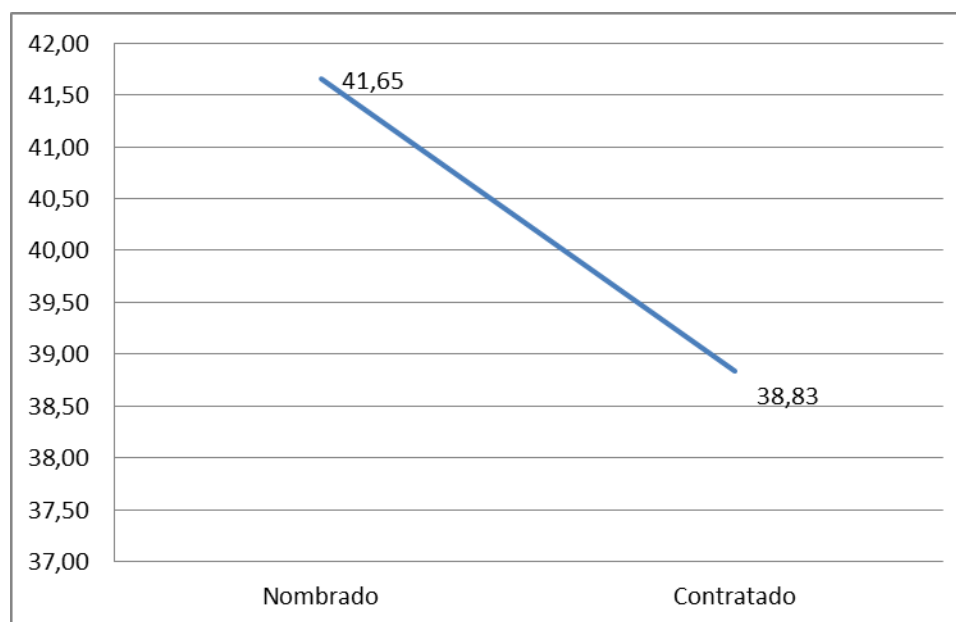


Figura 10. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según la condición laboral

Fuente: Tabla 37

Se aplica la prueba T para muestras independientes en la dimensión realización personal según la condición laboral, obteniendo un valor $t = 2.24$ y un valor $p = 0.026$.

Los resultados indican que si existen diferencias entre las medias de los grupos, lo que quiere decir que la dimensión realización personal se diferencia según la condición laboral. En la Figura 10 se puede apreciar que los nombrados presentan una media mayor a los contratados, lo que significa que en promedio los nombrados presentan mayor realización personal que los contratados.

Formación académica y realización personal

La Tabla 38 muestra los estadísticos de la dimensión realización personal según la formación académica.

Tabla 38

Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según la formación académica

Formación académica	N	Media	Desviación típica
Universidad Nacional	12	34.64	11.63
Universidad Privada	43	41.33	7.13
Instituto Pedagógico	106	40.32	7.89

Fuente: Elaboración propia

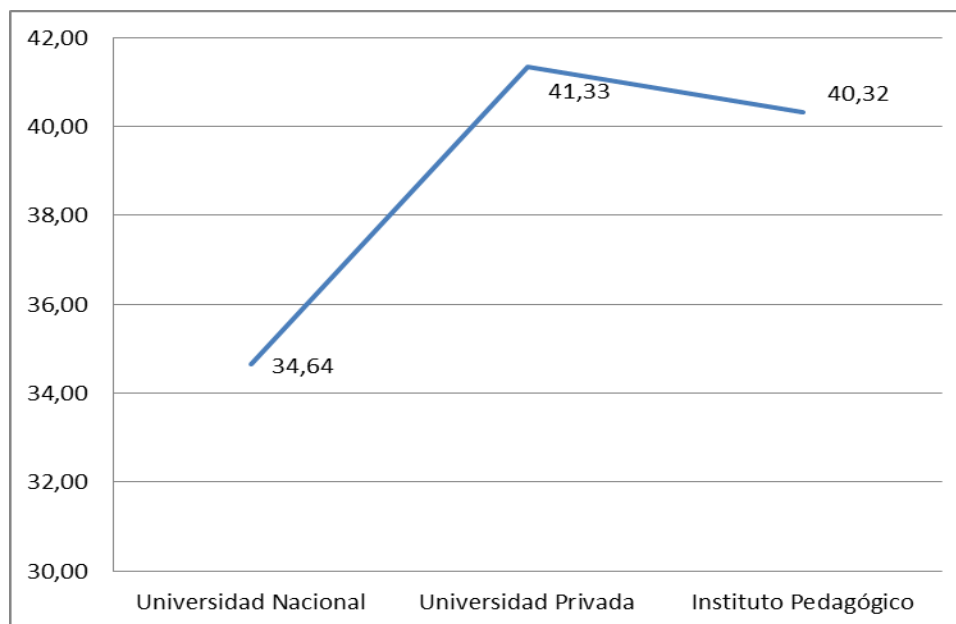


Figura 11. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según la formación académica

Fuente: Tabla 38

Se aplica un ANOVA de un factor en la dimensión realización personal según la formación académica, obteniendo un valor $F = 3.103$ y un valor $p = 0.048$.

Los resultados indican que existen diferencias entre las medias de los grupos, lo que quiere decir que la dimensión realización personal se diferencia entre las categorías de la formación académica.

Para la identificación de las diferencias entre los grupos, se aplica la prueba post hoc Bonferroni para conocer cuales diferencias emparejadas entre las medias contribuyen a la significancia del ANOVA. Los resultados arrojan diferencias significativas ($p < 0.05$) entre las medias de la categoría Universidad Nacional con Universidad Privada e Instituto Pedagógico, pero no se hallaron diferencias significativas entre los grupos de Universidad Privada e Instituto Pedagógico, Entonces, como puede verse en la Figura 11, se puede decir que las profesoras egresadas de Universidades Nacionales presentan en promedio menor realización personal que en las profesoras de Universidades Privadas e Institutos Pedagógicos.

Tipo de Institución Educativa y realización personal

La Tabla 39 muestra los estadísticos de la dimensión realización personal según el tipo de Institución Educativa donde labora.

Tabla 39
Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según el tipo de Institución Educativa donde labora.

Institución Educativa	N	Media	Desviación típica
Pública	104	41.19	6.63
Privada	57	38.53	10.08

Fuente: Elaboración propia

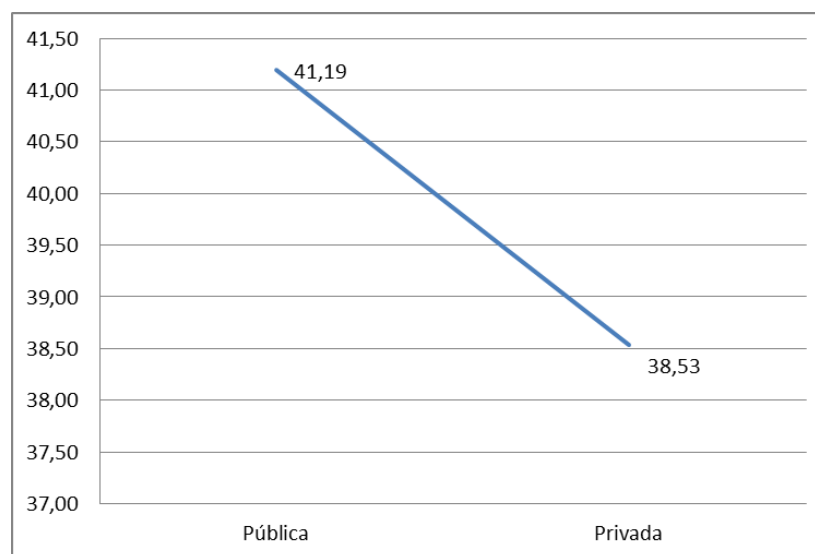


Figura 12. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según el tipo de institución educativa

Fuente: Tabla 39

Se aplica la prueba T para muestras independientes en la dimensión realización personal según el tipo de Institución Educativa, obteniendo un valor $t = 2.01$ y un valor $p = 0.046$.

Los resultados indican que si existen diferencias entre las medias de los grupos, lo que quiere decir que la dimensión realización personal se diferencia según el tipo de Institución Educativa. En la Figura 12 se puede apreciar que las profesoras que trabajan en Instituciones Educativas Públicas presentan en promedio mayor realización personal que aquellas profesoras que trabajan en Instituciones Educativas Privadas.

Clima laboral y realización personal

La Tabla 40 muestra los estadísticos de la dimensión realización personal según el clima laboral.

Tabla 40

Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según el clima laboral

Clima laboral	N	Media	Desviación típica
Bueno	124	40.31	8.19
Regular	30	39.85	8.06
Malo	7	40.86	7.52

Fuente: Elaboración propia

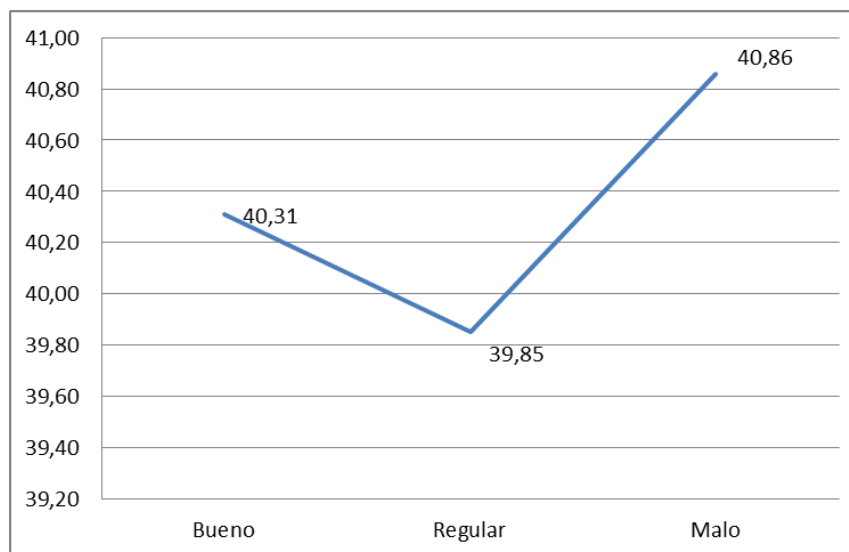


Figura 13. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según el clima laboral

Fuente: Tabla 40

Se aplica un ANOVA de un factor en la dimensión realización personal según el clima laboral, obteniendo un valor $F = 0.058$ y un valor $p = 0.943$.

Los resultados indican que no existen diferencias entre las medias de los grupos, lo que quiere decir que la dimensión realización personal no se diferencia según la evaluación del clima laboral.

Consideración del salario y realización personal

La Tabla 41 muestra los estadísticos de la dimensión realización personal según la consideración del salario.

Tabla 41

Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según la consideración del salario

Salario	N	Media	Desviación típica
Bueno	43	39.27	8.36
Regular	85	41.96	6.16
Malo	32	38.03	9.58

Fuente: Elaboración propia

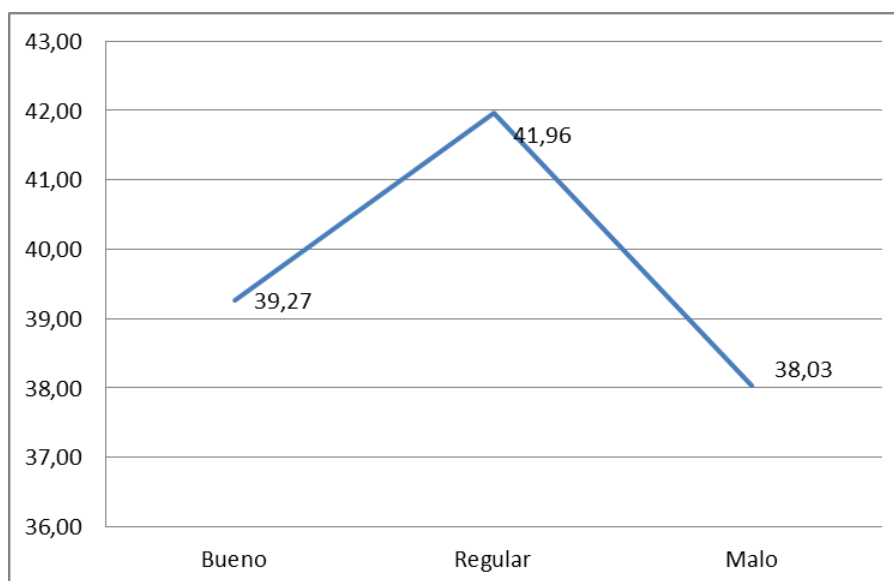


Figura 14. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según la consideración del salario

Fuente: Tabla 41

Se aplica un ANOVA de un factor en la dimensión realización personal según la consideración del salario, obteniendo un valor $F = 3.868$ y un valor $p = 0.023$.

Los resultados indican que existen diferencias entre las medias de los grupos, lo que quiere decir que la dimensión realización personal se diferencia entre los grupos según la consideración del salario.

Para la identificación de las diferencias entre los grupos, se aplica la prueba post hoc Bonferroni para conocer cuales diferencias emparejadas entre las medias contribuyen a la significancia del ANOVA. Los resultados arrojan diferencias significativas ($p < 0.05$) entre las medias del grupo que considera su salario como regular y el grupo que lo considera como malo, pero no se hallaron diferencias con los del grupo que lo considera bueno. Esto quiere decir que las profesoras que consideran su salario como regular presentan en promedio mayor realización personal en relación a las profesoras que lo consideran malo.

Actividad docente adicional y realización personal

La Tabla 42 muestra los estadísticos de la dimensión realización personal según la actividad docente adicional.

Tabla 42
Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según la actividad docente adicional

Actividad docente adicional	N	Media	Desviación típica
Si	15	36.16	10.22
No	146	40.58	7.79

Fuente: Elaboración propia

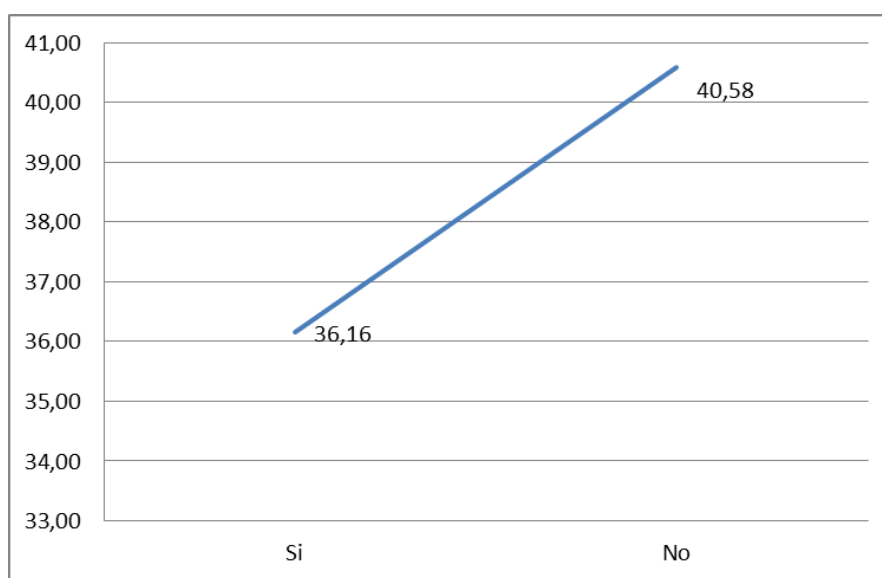


Figura 15. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según la actividad docente adicional

Fuente: Tabla 42.

Se aplica la prueba T para muestras independientes en la dimensión realización personal según la actividad docente adicional, obteniendo un valor $t = -1.973$ y un valor $p = 0.050$.

Los resultados indican que no existen diferencias entre las medias de los grupos, lo que quiere decir que la dimensión realización personal no se diferencia según el tener o no tener una actividad docente adicional.

Actividad laboral adicional y realización personal

La Tabla 43 muestra los estadísticos de la dimensión realización personal según la actividad laboral adicional.

Tabla 43

Estadísticos descriptivos para la dimensión realización personal según la actividad laboral adicional

Actividad laboral adicional	N	Media	Desviación típica
Si	48	39.51	8.14
No	110	40.46	8.17

Fuente: Elaboración propia

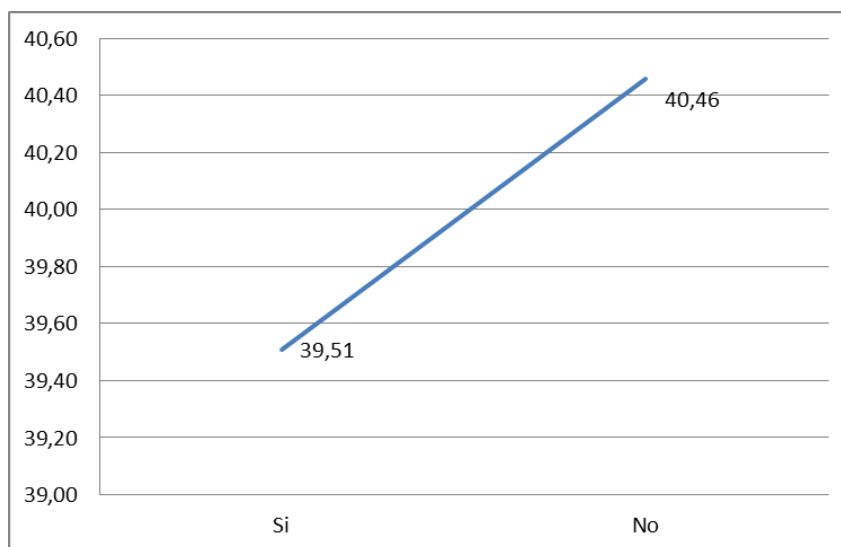


Figura 16. Gráfico de líneas con las medias de realización personal según la actividad laboral adicional

Fuente: Tabla 43.

Se aplica la prueba T para muestras independientes en la dimensión realización personal según la actividad docente adicional, obteniendo un valor $t = -0.675$ y un valor $p = 0.501$.

Los resultados indican que no existen diferencias entre las medias de los grupos, lo que quiere decir que la dimensión realización personal no se diferencia según el tener o no tener una actividad laboral adicional.

Tabla resumen sobre la relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión realización personal

Tabla 44

Resumen de la relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión realización personal

	T/ANOVA	p
Edad	-1.186	0.237
Número de hijos	0.364	0.779
Años de servicio	1.147	0.320
Lugar de nacimiento	0.204	0.838
Estado civil	0.403	0.669
Condición laboral	2.240	0.026*
Formación académica	3.103	0.048*
Tipo de IE	2.01	0.046*
Clima laboral	0.058	0.943
Consideración del Salario	3.868	0.023*
Actividad docente adicional	-1.973	0.050
Actividad laboral adicional	-0.675	0.501

Fuente: Elaboración propia.

4.4. Comprobación de hipótesis

La contrastación de las hipótesis de investigación se presenta a continuación:

4.4.1. Comprobación de las Hipótesis Específicas

La Hipótesis Específica 1 afirma:

Las profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016, presentan los tres síntomas del síndrome de Burnout.

Los resultados presentados en la Tabla 5 y Figura 4 se observa que las profesoras encuestadas no han presentado los tres síntomas del síndrome de Burnout. Aunque presentaron uno o dos síntomas. Lo que significa que las profesoras encuestadas no presentan el síndrome de burnout.

En base a los resultados expuestos se puede afirmar que la Hipótesis específica 1 no se ha podido encontrar evidencia que la respalde.

La Hipótesis Específica 2 afirma:

Existen relaciones significativas entre los factores sociodemográficos y la dimensión agotamiento emocional en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.

En la Tabla 18 se puede observar el resumen de las relaciones entre los factores sociodemográficos y la dimensión agotamiento emocional.

Se realiza el procedimiento para la contrastación de Hipótesis Específica 2:

Planteamiento de hipótesis.

H₀: No existen relaciones significativas entre los factores sociodemográficos y la dimensión agotamiento emocional en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.

H₁: Existen relaciones significativas entre los factores sociodemográficos y la dimensión agotamiento emocional en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.

Nivel de significancia.

0.05 = 95%

Prueba estadística.

Al tratarse de variables categóricas se empleó la prueba estadística Chi Cuadrado de Independencia.

Conclusión.

Los resultados en la Tabla 18 señalan que existen relaciones significativas entre los factores sociodemográficos (el clima laboral) con la dimensión agotamiento emocional del Síndrome de Burnout. Por lo que se puede decir que la hipótesis se ha comprobado parcialmente.

La Hipótesis Específica 3 afirma:

Existen relaciones significativas entre los factores sociodemográficos y la dimensión despersonalización en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.

En la Tabla 31 se puede observar el resumen de las relaciones entre los factores sociodemográficos y la dimensión despersonalización.

Se realiza el procedimiento para la contrastación de Hipótesis Específica 3:

Planteamiento de hipótesis.

H₀: No existen relaciones significativas entre los factores sociodemográficos y la dimensión despersonalización en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.

H₁: Existen relaciones significativas entre los factores sociodemográficos y la dimensión despersonalización en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.

Nivel de significancia.

0.05 = 95%

Prueba estadística.

Al tratarse de variables categóricas se empleó la prueba estadística Chi Cuadrado de Independencia.

Conclusión.

Los resultados en la Tabla 31 señalan que existen relaciones significativas entre los factores sociodemográficos (Edad, años de servicio, tipos de Institución Educativa y actividad docente adicional) con la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout. Por lo que se puede decir que la hipótesis se ha comprobado parcialmente.

La Hipótesis Específica 4 afirma:

Existen relaciones significativas entre los factores sociodemográficos y la dimensión realización personal en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.

En la Tabla 43 se puede observar el resumen de las relaciones entre los factores sociodemográficos y la dimensión realización personal.

Se realiza el procedimiento para la contrastación de Hipótesis Específica 4:

Planteamiento de hipótesis.

Ho: No existen relaciones significativas entre los factores sociodemográficos y la dimensión realización personal en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.

H1: Existen relaciones significativas entre los factores sociodemográficos y la dimensión realización personal en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.

Nivel de significancia.

0.05 = 95%

Prueba estadística.

Se utilizan las pruebas de comparación de medias: Pruebas T para muestras independientes sobre los factores con dos categorías y ANOVA de un Factor sobre los factores sociodemográficos con tres o más categorías.

Conclusión.

Los resultados en la Tabla 43 señalan que existen relaciones significativas entre los factores sociodemográficos (Condición laboral, Tipo de Institución Educativa y Consideración del Salario) con la dimensión realización personal del síndrome de Burnout. Por lo que se puede decir que la hipótesis se ha comprobado parcialmente.

4.4.2. Comprobación de la hipótesis general.

La hipótesis general afirma que:

Los factores sociodemográficos se relacionan con el síndrome de Burnout en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.

Conclusión.

Habiendo contrastado las hipótesis específicas propuestas, se pudo evidenciar que existen factores sociodemográficos relacionados con el síndrome de Burnout en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016. Por lo tanto, se comprobó parcialmente la hipótesis.

4.5. DISCUSION

La presente investigación estudió la relación entre los factores sociodemográficos y el síndrome de Burnout en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016, obteniendo como principal hallazgo que existen relaciones significativas entre ciertos factores sociodemográficos y las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en la muestra participante. Por lo que se pudo hallar evidencia sobre la relación parcial entre las variables mencionadas.

A continuación, se discuten los resultados en orden de los objetivos específicos y finalmente se discute sobre los resultados obtenidos en relación al objetivo general.

Con respecto a los síntomas del Síndrome de Burnout, la autora del instrumento Cristina Maslach refiere que los sujetos para ser diagnosticados con este síndrome, deben cumplir con un nivel alto en la dimensión agotamiento emocional y despersonalización y un nivel bajo en la dimensión realización personal. Los resultados indicaron que no hubo profesoras con los tres síntomas del Síndrome, lo que implica que las profesoras encuestadas no presentaron el síndrome de Burnout, e incluso la mayoría de las participantes (65.22%) no presentaron ningún síntoma de burnout. Sin embargo, se encontraron profesoras que presentaron un síntoma (24.22%) y otro grupo que presentaron dos síntomas de burnout (10.56%), (nivel alto de agotamiento emocional y despersonalización), pero ninguna presentó niveles bajos en la realización personal. Este resultado resulta interesante, ya que tradicionalmente la profesión docente se le ha asociado con niveles altos de estrés y burnout. Extremera, Rey y Pena (2010) explican que uno de los grupos de riesgo para padecer altos niveles de estrés y estrés crónico que desencadene en burnout son los docentes.

Las exigencias que experimenta el docente, no solo por el cumplimiento de sus labores dentro del aula, sino por sus actividades administrativas y requerimientos actuales para el ejercicio de su profesión, como capacitaciones permanentes, llenado de documentación y evaluaciones de desempeño, puede colocar al docente en una situación de estrés. Lo cual se ve reflejado en los niveles altos de agotamiento emocional, que es la característica central y la manifestación obvia de este complejo síndrome (Maslach et al., 2001). Para mayor entendimiento, se debe tener presente que el agotamiento emocional consiste en la disminución o pérdida de recursos emocionales (el sujeto se siente abrumado) (Tonon, 2003), es decir, que el trabajador, en este caso el docente, no puede rendir más a un nivel afectivo (Fidalgo, 2009), incrementando los sentimientos de desgaste emocional como resultado de excesivas demandas psicológicas y sociales (Moreno-Jiménez et al., 2005). Esto se ve reflejado en el 29.81% que presenta niveles altos de agotamiento emocional. Esta cifra expresándola en tasa, refiere un panorama interesante, pero a la vez preocupante, ya que 3 de cada 10 profesoras de Inicial tienen niveles altos en esta dimensión.

En relación a la dimensión despersonalización, que se refiere a las actitudes negativas desarrolladas e insensibilidad hacia las personas que reciben la atención, en este caso se refiere a los niños, estudiantes del nivel inicial. Moreno-Jiménez y Garrosa (2013) describen que la despersonalización genera actitudes negativas dirigidas hacia un comportamiento poco amistoso, con dureza e intransigencia, además de ser frío e insensible ante los problemas de los demás. Estas actitudes conducen con mucha frecuencia a que el sujeto mantenga la idea que las personas que lo rodean le generan problemas, y se asocia con aislamiento de los demás, el uso de etiquetamientos despectivos hacia los demás e intentos de culpabilizarlos de la frustración y el fracaso propios en el cumplimiento de los compromisos laborales (Gamboa et al., 2008). Se encontró que todas las profesoras se ubicaron en los niveles medio y alto (84.47% y 15.53% respectivamente). Aunque las profesoras que presentan el nivel alto sean relativamente pocas, es conveniente atender este fenómeno con mayor detenimiento, ya

que al tratar con menores (niños pre escolares), el manejo en el aula, pudiera afectar de forma importante el desarrollo de este menor en futuras etapas escolares.

En relación al síntoma sobre el nivel bajo en la realización personal, se encontró que la mayoría (99.38%) presentó un nivel alto en esta dimensión, y que ninguna profesora encuestada se ubicó en el nivel bajo. Esto significa que como profesora de educación inicial encuestada se percibe como alguien eficaz en su trabajo y capaz de mejorar. Tonon (2003) explica que la realización personal comprende los sentimientos de competencia y realización exitosa en la tarea laboral, es decir que evalúa su trabajo respecto al logro de objetivos propuestos y sentimientos de competencia en la tarea. Analizando de forma global estos tres síntomas, se aprecia que un grupo menor de la mitad de las profesoras de inicial experimenta uno o los dos indicadores del síndrome, pero aparentemente ellas evalúan de forma positiva su trabajo, lo que podría servir como factor protector frente a la aparición del Síndrome de Burnout.

Con respecto a los factores sociodemográficos relacionados con la dimensión agotamiento emocional, se halló una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y la dimensión mencionada, se observa que las personas que afirman que tienen un clima laboral bueno presentan un agotamiento emocional bajo (31.45%), en comparación con aquellos que afirman que tienen un clima laboral bueno que presentan niveles altos de agotamiento emocional (24.19%), esto significa que las personas que perciben un clima laboral bueno, presentan menores niveles de agotamiento emocional, lo cual es acorde a la teoría revisada. Resaltando la importancia de mantener un clima laboral positivo dentro del ámbito laboral. Para el resto de factores sociodemográficos, no se encontraron relaciones estadísticamente significativas, lo cual se sugiere que futuras investigaciones aborden este fenómeno acumulando evidencia para su corroboración o rechazo de la hipótesis.

Los factores sociodemográficos (edad, años de servicio, tipo de Institución Educativa y Actividad docente adicional) se relacionaron de forma significativa con la dimensión despersonalización. Un resultado interesante se encontró con la relación entre la edad y la despersonalización, se observa que las profesoras en la etapa de la adultez joven presentan un nivel alto de despersonalización (20.65%) en comparación con las profesoras que se encuentran en la adultez media (8.70%). Esto quiere decir que las profesoras jóvenes experimentan mayor despersonalización que las profesoras en la adultez media o tardía. Recordando que esta dimensión se refiere al desarrollo de actitudes negativas sobre el trabajo, manifestadas por comportamiento poco amistoso, con dureza e intransigencia, siendo frío con los problemas de los demás (Moreno-Jimenez & Garrosa, 2013). Pareciera que las profesoras jóvenes posiblemente ingresaron a sus labores profesionales ilusionadas con el trabajo, pero posteriormente estas ilusiones se han derrumbado, que es una característica señalada de este síndrome (Moreno-Jiménez et al., 2005), por este motivo, las profesoras mayores que tienen mayor experiencia en su vida profesional, saben en qué consiste el trabajo, lo que ha permitido una mayor adaptación a este, disminuyendo los niveles en esta dimensión. Lo referido se complementa con la relación significativa hallada entre los años de servicio y la despersonalización, que podría explicarse de forma similar. Se encontró que las personas con menos años de servicio presentan niveles altos de despersonalización (24.64%) mientras que las personas con más años de servicio (de 21 años a más) presentan un menor porcentaje de nivel alto de despersonalización (8.70%).

El tipo de institución educativa en la que labora (Pública o Privada) se relacionó de forma significativa con la dimensión despersonalización, y en la Tabla de contingencia se observó que las docentes de IE de gestión privada presentan mayores porcentajes (24.56%) en el nivel alto de despersonalización, mientras menos porcentaje de docentes de IE públicas (10.58%) presentan niveles altos de despersonalización. Estas diferencias en los porcentajes podrían deberse por las exigencias que implican trabajar para instituciones públicas y privadas. El trabajar en una Institución Educativa de gestión

pública implica mayor posibilidad de desarrollo, ya que conduce a seguir una línea de carrera y la posibilidad de obtener documentación que le favorezca para futuras oportunidades laborales o mejorar sus condiciones laborales, a diferencia de Instituciones Educativas Privadas, en las que las exigencias son mayores y las condiciones de trabajo no permiten tener una línea de carrera, sino trabajos temporales que generen actitudes negativas hacia las personas con las que tiene que interactuar, como compañeros de trabajo y educandos menores en edad pre escolar. Otra relación significativa fue con la actividad docente adicional, que se podría relacionar con lo mencionado, ya que estas actividades adicionales se refieren principalmente al sector privado y trabajos temporales, las cuales no favorecen el desarrollo profesional, por carecer de la posibilidad de tener líneas de carrera o son funciones completamente diferentes a la función docente.

Finalmente, para la dimensión realización personal se hallaron relaciones estadísticamente significativas con la condición laboral (contratado o nombrado), la formación académica, el tipo de Institución Educativa y la Consideración del Salario. Esto podría encontrarse relacionado con lo señalado en el párrafo anterior, ya que se observaron diferencias estadísticamente significativas entre el personal nombrado y contratado, los primeros presentaron mayor realización personal que los segundos, y el tipo de Institución educativa, las profesoras de Instituciones Públicas presentaron mayor realización personal que las profesoras de Instituciones Privadas. El trabajador nombrado considera que su trabajo le va a permitir adquirir mayor estabilidad económica y la posibilidad de tener una línea de carrera, lo que podría traducirse en mayor realización personal.

También se encontró que las profesoras que se formaron en Universidades Nacionales presentan en promedio menor realización personal que en las profesoras de Universidades Privadas e Institutos Pedagógicos. Esto podría significar que las profesoras que recibieron su formación profesional en una Universidad Privada e Instituto Pedagógico se sientan más preparadas o competentes que sus colegas formadas en

Universidad Nacionales, ya que esta dimensión hace alusión a que la persona se considere como alguien eficaz en su trabajo y capaz de mejorar. El tema que podría explicar esta diferencia posiblemente tenga que ver con la autoeficacia del docente, por lo que se sugiere que la autoeficacia sea investigada con mayor detalle para entender de forma más adecuada estas diferencias.

Respecto a la consideración del salario, se encontró que las profesoras que consideran su salario como regular presentan en promedio mayor realización personal en relación a las profesoras que lo consideran bajo, pero que no hubo diferencias significativas entre las profesoras que lo consideraron como regular y bueno. Esto significa que la percepción del docente sobre sus salarios está relacionada sobre su capacidad en el desempeño de sus labores profesionales.

Cabe señalar que una limitación del estudio radica en el tamaño de la muestra, ya que inicialmente se propuso evaluar a la totalidad de las profesoras (población), pero debido a la negativa en la participación del estudio por parte de las autoridades de las Instituciones Educativas, así como también por parte de algunas docentes, no se pudo cumplir con dicho cometido. Sin embargo, se considera que el tamaño de la muestra es suficiente como para poder obtener resultados que permitan realizar generalizaciones de forma cautelosa sobre la población.

A modo de síntesis, la presente investigación estudió la relación entre los factores sociodemográficos y el síndrome de burnout en profesoras de educación inicial, encontrando resultados significativos entre algunos factores y las dimensiones del síndrome. Este estudio aporta a la comprensión del fenómeno de burnout en el medio, que se caracteriza por estudiarlo principalmente en personal de salud (médicos y enfermeras), se espera que con este estudio se logre mayor atención al síndrome en diferentes profesiones, y de esta manera poder realizar programas de prevención y promoción,

favoreciendo el desarrollo personal y profesional del trabajador, y para este caso, del docente.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Primera

El 65.22% de las profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna en el año 2016, no presentan ningún síntoma del síndrome de Burnout. Sin embargo, el 24.22% presenta un síntoma, el 10.56% presenta dos síntomas, respectivamente a los niveles altos de agotamiento emocional y despersonalización, ningún participante de la muestra presenta los tres síntomas del síndrome de Burnout.

Segunda

Se ha encontrado una relación significativa ($X^2 = 10.49$; $p = 0.03$), entre el factor sociodemográfico: clima laboral y la dimensión agotamiento emocional en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.

Tercera

Se ha encontrado relaciones significativas entre los factores sociodemográficos: Edad ($X^2 = 4.30$; $p=0,04$), Años de servicio ($X^2= 7,15$; $p=0,02$), Tipo de Institución Educativa ($X^2 = 5,49$; $p=0,02$) y Actividad Docente Adicional ($X^2=4,70$; $p=0,03$), con la dimensión despersonalización en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.

Cuarta

Se ha encontrado relaciones significativas entre los factores sociodemográficos: Condición laboral ($t=2,240$; $p=0,026$), Formación Académica ($F=3,103$; $p=0,048$), Tipo de Institución Educativa ($t=2,01$; $p=0,046$) y Consideración del Salario ($F=3,868$; $p=0,023$), con la dimensión realización personal en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.

Quinta

Los factores sociodemográficos se relacionan con el síndrome de burnout en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.

5.2. RECOMENDACIONES

Primera

Motivar en los entornos académicos el desarrollo de la investigación del Síndrome de Burnout y su relación con distintos factores sociodemográficos en poblaciones relacionadas con la educación en sus diferentes niveles, inicial, primaria, secundaria y superior, no solo por fortalecer la línea de investigación diagnóstica sino que, a partir de la detección y análisis de la relación de las variables, se logre proponer estrategias de intervención preventiva sobre la incidencia de síntomas y los efectos que podría causar la presencia del síndrome de Burnout.

Segunda

Se recomienda a las instancias respectivas, a saber: Dirección Regional de Educación, Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) y a las propias Instituciones Educativas, establecer en sus políticas de gestión la mantención de las buenas condiciones de trabajo que se orienten a la formación de un clima laboral óptimo que permita garantizar estados de bienestar y agrado laboral, de esta manera se podría evitar el posible agotamiento emocional como síntoma del síndrome de Burnout, en bien de la calidad de servicio educacional que ofrecen y la salud mental del personal docente.

Tercera

Se recomienda a la instancia de gestión de las Instituciones Educativas, orientar las acciones preventivas a realizar con las docentes de educación inicial en ejercicio al desarrollo personal que favorezca a una mejor percepción de la edad, tiempo de servicios,

Identidad con el tipo de institución en la que labora y estrategias de afrontamiento al estrés laboral (Actividad docente adicional), puesto que son los factores que se relacionan con el síntoma de despersonalización que configura la presencia del síndrome de Burnout.

Cuarta

Se recomienda a las instituciones de formación profesional pedagógica, considerar en sus estructuras curriculares y específicamente en los planes de estudio, en el área curricular de formación general, una línea formativa que se oriente al desarrollo personal, que permita asumir coherentemente la condición laboral a la que tendrá que sujetarse, identidad con su Institución formadora (alma mater), percepción adecuada de los tipos de Institución como posibles centros de actividad laboral y percepción realista de los salarios del mercado laboral docente, puesto que son factores relacionados con la dimensión Realización Personal que cuando el índice es bajo se configura como un síntoma del síndrome de Burnout.

BIBLIOGRAFIA

- Apiquian, A. (2007). *El síndrome de burnout en empresas*. Recuperado de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Arias, W. L. & Jiménez, N. A. (2013). Síndrome de burnout en docentes de educación básica regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53-76.
- Arís, N. (2009). El síndrome de burnout en los docentes. *Electronic journal of research in educational psychology*, 7(2), 829-848.
- Bambula, F. D. & Gómez, I. C. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en latinoamerica entre 2000 y 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 113-131.
- Borda, M., Navarro, E., Aun, E., Berdejo, H., Racedo, K. & Ruiz, J. (2007). Síndrome de burnout en estudiantes de internado del hospital Universidad del Norte. *Salud Uninorte*, 23(1), 43-51.
- Buzzeti, M. A. (2005). Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI) en dirigentes del colegio de profesores A.G. de Chile.
- Carlín, M. & Garcés, E. J. (2010). El síndrome de burnout: evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de psicología*, 26(1), 169-180.

- Daza, F. M. & Pérez, J. (1997). *NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf
- Del Hoyo, M. A. (2004). *Estrés laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- El-Sahili, L. F. (2013). *Burnout consecuencias y soluciones*. México D.F.: Editorial El Manual Moderno.
- Extremera, N., Rey, L. & Pena, M. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud, análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Boletín de Psicología*, 100, 43-54. Recuperado de <https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N100-3.pdf>
- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*, 5, 27-66.
- Fernández, F. A. (2014). Una panorámica de la salud mental de los profesores. *Revista iberoamericana de educación*, 66, 19-30.
- Fidalgo, M. (2009). *NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout: definición y proceso de generación*. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf

- Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*, 160, 1-4.
- Gamboa, A. Y., González, S. & González, G. (2008). El síndrome del cansancio profesional. *Acta pediátrica costarricense*, 20(1). Recuperado de <http://www.scielo.sa.cr/pdf/apc/v20n1/a02v20n1.pdf>
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: directions for future research. *Educational review*, 53(1), 27-35.
- Llaja, V. Sarriá, C. & García, P. (2007). Inventario de burnout de Maslach y Jackson- Muestra Peruana- Síndrome del Quemado. Perú. Editorial: Centro Interdisciplinario en Neuropsicología de la UNMSM.
- Leka, S., Griffiths, A. & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Francia: Organización Mundial de la Salud.
- Maslach, C. (1998). Burnout. En Organización Internacional de Trabajo (Ed.). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior*, 2, 99-113.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52, 397-422.
- Marenco-Escuderos, A. D. & Avila-Toscano, J. H. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. *Psychologia: Avances de la disciplina*, 10(1), 91-100.
- Morales, L. S. & Hidalgo, L. F. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina legal de Costa Rica – Edición virtual*, 32(1).
- Moreno-Jiménez, B. & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Universidad Autónoma de Madrid.
- Moreno-Jiménez, B. & Garrosa, E. (2013). *Salud laboral Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Moreno-Jiménez, B., Gonzáles, J. L. & Garrosa, E. (2001). Desgaste profesional (burnout), personalidad y salud percibida. En J. Buendía & F. Ramos (Eds.). *Empleo, estrés y salud* (pp.59-83).
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez, A. & Garrosa, E. (2005). *Breve historia del burnout a través de sus instrumentos de evaluación*. Recuperado de

https://www.researchgate.net/profile/Bernardo_Moreno-Jimenez/publication/256296176_Breve_historia_del_burnout_a_traves_de_sus_instrumentos_de_evaluacion_-2/data/0deec52234fd061440000000/Breve-historia-del-burnout-a-traves-de-sus-instrumentos-de-evaluacion-2.pdf

Morris, C. G. & Maisto, A. A. (2005). *Psicología* (12ava ed.). México: Pearson Educación.

Naranjo, M. L. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171-190.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (13ava ed.). México: Pearson Educación.

Tonon, G. (2003). *Calidad de vida y desgaste profesional una mirada del síndrome del burnout*. Buenos Aires: Espacio.

ANEXOS

MATRÍZ DE CONSISTENCIA – INFORME DE INVESTIGACIÓN
FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS RELACIONADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN PROFESORAS DE EDUCACIÓN INICIAL
EN EJERCICIO DEL DISTRITO DE TACNA - 2016

Planteamiento del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variable e indicadores	Metodología	Conclusiones
<p>Problema general ¿Cómo se relacionan los factores Sociodemográficos con el Síndrome de Burnout en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son los síntomas del síndrome de Burnout que presentan las profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016? • ¿Cuál es la relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión agotamiento emocional en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016? • ¿Cuál es la relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión despersonalización en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del 	<p>Objetivo general Determinar la relación entre los factores sociodemográficos y el síndrome de Burnout en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar los síntomas del síndrome de Burnout en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016. • Determinar si existe relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión agotamiento emocional en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016. • Determinar si existe relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión 	<p>Hipótesis general Los factores sociodemográficos se relacionan con el síndrome de Burnout en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe la presencia de los tres síntomas del síndrome de Burnout en las profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016. • Existen relaciones significativas entre los factores sociodemográficos y la dimensión agotamiento emocional en profesoras de 	<p>Variable 1 Factores sociodemográficos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Edad • Estado Civil • Número de hijos • Lugar de nacimiento • Años de servicio • Condición laboral • Tipo de Institución de origen en su formación académica • Tipo de I.E. donde labora • Clima Laboral • Condiciones de salario • Actividad docente adicional • Actividad laboral adicional <p>Variable 2 Síndrome de Burnout</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional. 	<p>Tipo de Investigación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativa • Básica • Correlacional descriptiva. <p>Diseño de la investigación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No experimental. • Transeccional • Descriptivo correlacional. <p>Ámbito de estudio Instituciones Educativas de Nivel Inicial del Distrito de Tacna durante el año escolar 2016.</p> <p>Población. 467 docentes de educación inicial en ejercicio del Distrito de Tacna</p> <p>Muestra. 173 profesoras – Muestreo por no probabilístico por conveniencia.</p> <p>Técnicas de recolección de datos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta. <p>Instrumentos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de Factores Sociodemográficos. 	<p>CONCLUSIONES</p> <p>Primera El 65.22% de las profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna en el año 2016, no presentan ningún síntoma del síndrome de Burnout. Sin embargo, el 24.22% presenta un síntoma, el 10.56% presenta dos síntomas, respectivamente a los niveles altos de agotamiento emocional y despersonalización, ningún participante de la muestra presenta los tres síntomas del síndrome de Burnout.</p> <p>Segunda Se ha encontrado una relación significativa ($X^2 = 10.49$; $p = 0.03$), entre el factor sociodemográfico: clima laboral y la dimensión agotamiento emocional en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.</p> <p>Tercera Se ha encontrado relaciones significativas entre los factores sociodemográficos: Edad ($X^2 = 4.30$; $p=0,04$),</p>

<p>Distrito de Tacna – 2016?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión realización personal en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016? 	<p>despersonalización en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar si existe relación entre los factores sociodemográficos y la dimensión realización personal en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016. 	<p>Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existen relaciones significativas entre los factores sociodemográficos y la dimensión despersonalización en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016. • Existen relaciones significativas entre los factores sociodemográficos y la dimensión realización personal en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016. 	<ul style="list-style-type: none"> • Despersonalización • Realización personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Inventario de Burnout de Maslach (MBI) 	<p>Años de servicio ($X^2= 7,15$; $p=0,02$), Tipo de Institución Educativa ($X^2 = 5,49$; $p=0,02$) y Actividad Docente Adicional ($X^2=4,70$; $p=0,03$), con la dimensión despersonalización en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.</p> <p>Cuarta Se ha encontrado relaciones significativas entre los factores sociodemográficos: Condición laboral ($t=2,240$; $p=0,026$), Formación Académica ($F=3,103$; $p=0,048$), Tipo de Institución Educativa ($t=2,01$; $p=0,046$) y Consideración del Salario ($F=3,868$; $p=0,023$), con la dimensión realización personal en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.</p> <p>Quinta Los factores sociodemográficos se relacionan con el síndrome de burnout en profesoras de Educación Inicial en ejercicio del Distrito de Tacna – 2016.</p>
--	--	--	--	--	--

RECOMENDACIONES

Primera

Motivar en los entornos académicos el desarrollo de la investigación del Síndrome de Burnout y su relación con distintos factores sociodemográficos en poblaciones relacionadas con la educación en sus diferentes niveles, inicial, primaria, secundaria y superior, no solo por fortalecer la línea de investigación diagnóstica sino que, a partir de la detección y análisis de la relación de las variables, se logre proponer estrategias de intervención preventiva sobre la incidencia de síntomas y los efectos que podría causar la presencia del síndrome de Burnout.

Segunda

Se recomienda a las instancias respectivas, a saber: Dirección Regional de Educación, Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) y a las propias Instituciones Educativas, establecer en sus políticas de gestión la mantención de las buenas condiciones de trabajo que se orienten a la formación de un clima laboral óptimo que permita garantizar estados de bienestar y agrado laboral, de esta manera se podría evitar el posible agotamiento emocional como síntoma del síndrome de Burnout, en bien de la calidad de servicio educacional que ofrecen y la salud mental del personal docente.

Tercera

Se recomienda a la instancia de gestión de las Instituciones Educativas, orientar las acciones preventivas a realizar con las docentes de educación inicial en ejercicio al desarrollo personal que favorezca a una mejor percepción de la edad, tiempo de servicios, Identidad con el tipo de institución en la que labora y estrategias de afrontamiento al estrés laboral (Actividad docente adicional), puesto que son los factores que se relacionan con el síntoma de despersonalización que configura la presencia del síndrome de Burnout.

Cuarta

Se recomienda a las instituciones de formación profesional pedagógica, considerar en sus estructuras curriculares y específicamente en los planes de estudio, en el área curricular de formación general, una línea formativa que se oriente al desarrollo personal, que permita asumir coherentemente la condición laboral a la que tendrá que sujetarse, identidad con su Institución formadora (alma mater), percepción adecuada de los tipos de Institución como posibles centros de actividad laboral y percepción realista de los salarios del mercado laboral docente, puesto que son factores relacionados con la dimensión Realización Personal que cuando el índice es bajo se configura como un síntoma del síndrome de Burnout.

INVENTARIO DE BURNOUT

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

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

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

ENCUESTA DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL

El trabajo para el que usted colabora investiga las características socio personales y laborales que presentan las profesoras de Nivel de Educación Inicial de la Ciudad de Tacna, los resultados permitirán conocer de manera científica esta realidad con el fin de establecer recomendaciones pertinentes que coadyuven a una mejor formación personal y profesional.

Solicitamos su atención para responder a los diferentes componentes de esta encuesta e inventario, no compromete de ninguna manera su condición laboral por lo que exigimos la condición anónima de la misma.

DATOS DEMOGRÁFICOS.

1. Edad:
2. Sexo: MASCULINO FEMENINO
3. Lugar de nacimiento: Departamento: Provincia:
4. Estado Civil:
Casada Soltera Viuda Conviviente Separada o divorciada
5. Número de hijos:
6. Condición laboral: Nombrado Contratado
7. Nivel magisterial:
8. Años de servicio profesional:
9. Cantidad de horas de trabajo semanal:
10. Formación académica:
Universitaria Nacional Universitaria Privada Instituto Pedagógico
11. Tipo de institución donde trabaja:
Nacional Privado Común Privado religioso
12. Cómo consideras el clima laboral en la institución.
Excelente Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo
13. Cómo consideras tu salario por las acciones docentes que realiza:
Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo
14. Realiza actividad docente en otra institución: SI NO
15. Realiza otras actividades laborales diferentes a la docencia: SI NO
16. Cuantos descansos por salud aproximadamente realiza por año:

Criterios de calificación: Maslash Burnout Inventory

MBI

Nombre:			
Sexo:			
Edad:			
Estado civil			
Si está casado cuántos años lleva:			
Tiene hijos:			
Nivel de estudios alcanzado			
Situación laboral			

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	

Opciones			
0	Nunca		
1	Pocas veces: 1 año o menos		
2	Una vez al menos o menos		
3	Pocas veces en un mes		
4	Una vez a la semana		
5	Poco tiempo en una semana		
6	Todos los días		

	PD	Bajo	Moderado	Alto
CE		≤ 17	18 - 29	≥ 30
DP		≤ 5	6*11	≥ 12
RP		≥ 40	39 - 34	≤ 33

DISTRIBUCIÓN POBLACIONAL Y MUESTRAL DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN INICIAL
GESTIÓN PÚBLICA

N°	Institución Educativa de Educación Inicial Gestión Privada Distrito de Tacna 2016	DISTRIBUCIÓN N POBLACIONAL	DISTRIBUCIÓN MUESTRAL
1	Andrés Avelino Cáceres	6	
2	Ciudad de Dios	3	
3	Clarita Gambetta	11	10
4	Corazón de Jesús	4	3
5	Enma Gamero Nieto	11	7
6	Espíritu Santo	10	7
7	Francisco Antonio de Zela	1	
8	I.E 333	3	
9	I.E 400	2	
10	I.E. 355	1	
11	I.E. 42007	1	
12	I.E. 437	3	
13	I.E. 449 Eduardo Pérez Gamboa	4	
14	I.E. 460	1	
15	I.E. 471	2	
16	I.E. 476	2	
17	I.E. 477	2	
18	I.E. 483	1	
19	Jardín Piloto	9	5
20	Lastenia Rejas de Castañón	1	1
21	Los Cabitos	7	6
22	Los Niños de Belén	6	
23	Lourdes Vildoso de Gambetta	3	3
24	Mafalda Céspedes Quelopana	8	8
25	Margarita de Bacigalupo	9	
26	Materno Infantil	5	5
27	Maximiliana Velásquez de Sotillo	3	
28	Miguel Pro	4	
29	Nelly Rojas de Arenas	6	5
30	Niños Héroe	14	9
31	Nuestros H. de la Guerra del Pacífico	8	5
32	Orfeón	5	3
33	Parroquial Corazón de María	4	3
34	PNP Alférez Mariano Santos Mateos	4	6
35	Rosa Coda de Martorell	5	4
36	Rosa Virginia Pelletier	9	
37	Santa María Goretti	4	4

38	Santa Rosa	13	6
39	Villa Hermosa	5	4
40	Virgen de la Natividad	5	4
41	Wilma Sotillo de Bacigalupo	1	1
42	Zoila Sabel Cáceres	1	1
		207	110

N°	Institución Educativa de Educación Inicial Gestión Privada Distrito de Tacna 2016	DISTRIBUCIÓN POBLACIONAL	DISTRIBUCIÓN MUESTRAL
1	28 de Julio	4	4
2	Alexander Fleming	4	4
3	Alfred Nobel	3	
4	Americano	2	
5	Angelitos de Jesús	5	
6	Arco Iris	3	
7	Carrusel	7	
8	CIMA	3	
9	Cristo Rey	6	2
10	Cristo Salvador	2	1
11	Cultural Peruano Norteamericano	6	
12	Divino Redentor	2	2
13	Domingo Savio	2	
14	Don Bosco	8	
15	Einstein School	3	
16	El Buen Pastor	3	
17	Barcia Boniffatti	4	4
18	Federico Villareal	4	
19	Happy Babies	5	
20	Hermanas Barcia Boniffatti	4	4
21	Hiram Bingham	3	
22	Imagina School	3	3
23	Independencia Americana	3	1
24	Innova School	9	
25	Internacional Elim	3	
26	Internacional Virgen de la Candelaria	4	
27	José Rosa Ara	2	3
28	Juan Pablo II	3	
29	LA Casita de la Tía Loreny	9	
30	Los Angelitos	3	1
31	Niños de Santa Fortunata	2	
32	Los Niños Reyes	7	7
33	Max Planck	4	
34	Mi amigo Jesús	2	2
35	Mi mejor amigo	4	
36	Mi pequeño mundo	3	3
37	Mi pequeño sol	8	

38	Mis pequeños pasos	5	3
39	Niño Jesús	12	9
40	Nuestra Señora de Fátima	2	2
41	Nuestra Señora de la Inmaculada Concepción	3	
42	Paraíso del niño	4	
43	Peruano Británico	4	
44	Peruano Norteamericano	3	
45	Pulgarcito	4	
46	Reina de los Ángeles	5	
47	Saint Gregory american college	4	
48	San Agustín	3	
49	San Andrés	5	
50	San José de Nazaret	3	
51	San Juan	1	
52	San Juan Bautista de la Salle	1	4
53	San pablo	2	
54	Santa Ana	14	
55	Santa María	3	2
56	Santa Úrsula	12	
57	Santísima Niña María	3	
58	Semillita	3	2
59	Travesuras	3	
60	Verdad y Vida	2	
61	Villa María	3	
62	William Prescott	4	
	TOTAL	260	63

DISTRIBUCIÓN DEL GRUPO POBLACIONAL Y MUESTRAL

Instituciones Educativas de Educación Inicial Distrito de Tacna	DISTRIBUCIÓN POBLACIONAL	DISTRIBUCIÓN MUESTRAL
Instituciones de Gestión Pública	207	110
Instituciones de Gestión Privada	260	63
Total poblacional	467	173