

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN

FACULTAD DE MEDICINA



**ALGUNOS FACTORES ASOCIADOS AL SINDROME DE BURNOUT EN
TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCACION DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA N° 40207 “MARIANO MELGAR VALDIVIESO” - NIVEL
PRIMARIO DEL DISTRITO DE HUNTER.**

AREQUIPA - 2013

Informe Final de Trabajo de Investigación
presentado por:

CLEVER JULIO GAMARRA VILLANUEVA

Para optar el Grado Académico de Médico Cirujano.

TUTOR:

Dr. ALEX CALLA TOVAR

**AREQUIPA - PERÚ
2013**

DEDICATORIA

Dedicamos la presente tesis:

Con profunda unción a Dios Padre Eterno, Cristo en Jesús de Huanca y Locumba y nuestra Madre Santísima Virgen María de Guadalupe y Copacabana, por mostrarnos día a día que con humildad, tenacidad, paciencia, sabiduría y mucha fé , todo es posible.

A mi Mamá Magda y Papá Agustín, quienes con su amor, apoyo y comprensión incondicionales, mantuvieron siempre la fé enhiesta y la confianza plena;

Al ángel de bondad y sabiduría que Dios puso en mi camino, que une mar y cielo, que es motor y motivo de nuestra vida, y que siempre tuvo una palabra de aliento en los momentos más difíciles

A mis hijos Miguel Agustín y Araceli del Rosario, por quienes el deber se tornó en dulce alegría y realización

A mis hermanos Augusto, Néstor , Víctor Raúl y Beverly y a mis familiares , por alentarme siempre a pesar de las tempestades.

AGRADECIMIENTO

A Dios, Padre Celestial quien nos dió la vida y la ha llenado de bendiciones en todo este tiempo, que nos levantó cuando caímos, que nos alcanzó su mano para socorrernos, a él que con su infinito amor nos ha dado la fuerza moral y la sabiduría suficientes para culminar nuestra carrera universitaria.

A la Virgen María, de quien bajo su advocación, y manto sagrado que nos cobija, brinda protección al más pequeño de sus hijos.

A mis padres, que de Dios su testimonio de amor, sacrificio y esfuerzo recibí, a quienes renuevo mi cariño eterno y sincero agradecimiento por confiar en mí, gracias por todo lo que hicieron para darme una profesión y hacerme persona de bien, perdón por las penas y sinsabores que con amor y paciencia soportaron; Gracias al ángel bondadoso , que Dios puso en mi camino por ser fuente de mi inspiración. Va para ti mis gracias por tu aliento, amor, franqueza y apoyo incondicionales

A mis hijos, a mis hermanos quienes han sido nuestros amigos fieles y sinceros, en los que hemos podido confiar y apoyarnos para seguir adelante.

Gracias a la I.E. “ Mariano Melgar Valdivieso”, a sus directivos y trabajadores, por su colaboración desinteresada, para el desarrollo de mi Investigación.

Agradezco , a mis Maestros de la facultad de Medicina y en especial a mi Asesor de tesis , quiénes con sus conocimientos y apoyo supieron guiar mis estudios y el desarrollo de la presente tesis desde el inicio hasta su culminación.

Gracias a todas aquellas personas, que de una u otra forma , nos ayudaron a crecer como personas y como profesionales.

¡ Gracias a ustedes ... hemos llegado a donde estamos!!!.

“Ahora podemos decir que todo lo que somos, se lo debemos a todos ustedes”

**ALGUNOS FACTORES ASOCIADOS AL SINDROME DE BURNOUT EN
TRABAJADORES DEL SECTOR EDUCACION DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA N° 40207 “MARIANO MELGAR VALDIVIESO” - NIVEL
PRIMARIO DEL DISTRITO DE HUNTER.**

AREQUIPA - 2013

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCION 6

CAPITULO I

FUNDAMENTO TEORICO 12

CAPITULO II

METODOS 36

1. Lugar y tiempo 36

2. Universo, población y muestra 36

3. Técnicas y procedimientos 37

CAPITULO III

RESULTADOS 42

CAPITULO IV

DISCUSIÓN Y COMENTARIOS 68

Conclusiones 77

Recomendaciones 78

Referencias bibliográficas 81

Anexos 90

RESUMEN

Se realizó un estudio de tipo descriptivo correlacional y transversal que tuvo como propósito determinar algunos de los factores asociados al Síndrome de Burnout en Trabajadores del Sector Educación de la Institución Educativa N° 40207 “Mariano Melgar Valdivieso” - Nivel Primario del Distrito de Hunter, Arequipa 2013.

La población estuvo conformada por 35 trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión y por consiguiente, conformaron la población de estudio. Se empleó como técnica la encuesta. El instrumento empleado fue el cuestionario sociodemográfico MBI (Maslach Burnout Inventory). Dicha escala mide los tres aspectos del Burnout: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Además se aplicó el cuestionario para obtener información respecto a los factores sociodemográficos y laborales de los trabajadores.

Los resultados muestran que la frecuencia de Síndrome de Burnout Alto en los trabajadores es del 28,57% y el Síndrome de Burnout Medio es de 54,29%. Las dimensiones afectadas con más frecuencia son el cansancio o agotamiento emocional y la baja realización personal. Los factores sociodemográficos asociados al Síndrome de Burnout son el estado civil, el número de hijos y el grado de estudios. Los factores laborales están asociados al Síndrome de Burnout en la población de estudio son la condición laboral de trabajador nombrado y el área ocupacional docente.

ABSTRACT

We conducted a descriptive study and correlational cross was to determine some of the factors associated with burnout syndrome in Education Sector Workers Educational Institution N ° 40207 "Mariano Melgar Valdivieso" - Primary Level Hunter District, Arequipa 2013.

The population consisted of 35 workers who met the inclusion criteria and therefore formed the study population. Technique was used as the survey. The instrument used was the sociodemographic questionnaire MBI (Maslach Burnout Inventory). This scale measures three aspects of burnout: emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment. In addition the questionnaire was administered to obtain information on socio-demographic factors and labor of workers.

The results show that the frequency of burnout syndrome among workers is 82, 86%. The dimensions most commonly affected are fatigue or emotional exhaustion and reduced personal accomplishment. Sociodemographic factors associated with burnout syndrome are marital status, number of children and level of education. Occupational factors are associated with burnout syndrome in the study population at the condition laboral.

INTRODUCCIÓN

El estado de la salud mental de las personas influye significativamente en su desempeño cotidiano.^{1 2} En la literatura médica, se ha descrito que existen unos 500 millones de personas en el mundo con alguna forma de trastorno mental y los trastornos mentales son a su vez el origen de alrededor del 40% de las incapacidades laborales.³

El estrés de origen laboral se define como el resultado de las interacciones entre el trabajador y la exposición a los riesgos en su entorno laboral. Se experimenta estrés cuando las exigencias del entorno de trabajo exceden la capacidad de los trabajadores para hacerles frente o controlarlas. Algunos estudios sugieren que la población más vulnerable a desarrollar estrés laboral son los profesionales que trabajan en servicios de salud, principalmente personal de enfermería y médicos; sin embargo, son escasos los estudios que señalen el estrés en las distintas categorías que trabajan en servicios educativos, particularmente de primer nivel donde por la cantidad de usuarios, la demanda de atención es alta. Considerado como trastorno psicoafectivo, Taris⁴ señala al estrés laboral como un riesgo mayor a la salud en la sociedad industrial de hoy.

El estrés crónico no sólo es un estado psicoafectivo negativo que puede influir en el bienestar y la calidad de vida del trabajador o en los riesgos de accidentabilidad y baja productividad, sino que en algunos estudios, por otra parte, está relacionado a los factores psicosociales en el trabajo. Se ha sugerido que cuando éstos se reportan como negativos por parte del trabajador, pueden desencadenar estrés de tipo laboral y las organizaciones del sector público, son considerados de alto riesgo para enfermedades mentales, esto motivado por factores que afectan el bienestar del trabajador existentes en el ámbito laboral; dichos factores se definen como “las interacciones entre el trabajo, medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización” por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento”.⁵

Afirman otros autores en relación a los factores psicosociales en el trabajo, que éstos comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno laboral, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el

trabajo y el diseño, y contenido de las tareas; un ejemplo de ellas son su variedad, significado personal, alcance y carácter repetitivo entre otros, orientado a esto como producto de hallazgos científicos en investigación del tema de factores psicosociales en el trabajo”.⁵

Castañeda y colaboradores⁵, concluyen que existe asociación entre condiciones organizacionales y tres o cuatro factores psicosociales en las dimensiones: contenido de la tarea, condiciones del lugar y con interacción social organizacional. En cuanto a los Procesos administrativos, sólo asoció con condiciones del lugar de trabajo e interacción social organizacional. Y al referirse al Estrés laboral organizacional, tiene una razón de cuatro veces más posibilidad de presentar disturbios en salud mental en quienes se reportan como caso, que en quienes no lo son.

Por su parte en un estudio de Xie⁶, informa que los factores negativos se han asociado a enfermedades físicas en personal que trabaja en salud, que refirió infelicidad en el trabajo, señalando como las razones más frecuentes; la sobrecarga de trabajo, el bajo salario, la falta de apoyo por parte de las instituciones, la pérdida de control sobre la propia actividad profesional y como consecuencia, el sentimiento de estar solos ante una sociedad que ha perdido la capacidad de enfrentarse al dolor, a la enfermedad y a la muerte.

Kivimaki⁷ en un estudio de cohorte prospectivo en empleados públicos encontró que la combinación de procedimiento y de la injusticia relacional organizativa, alto esfuerzo-recompensa y el alto desequilibrio, son a la vez independientemente asociados con la salud de los trabajadores, incluyendo su manifestación en la esfera de la salud mental.

En la actualidad la Organización Mundial de la Salud (OMS), basado en su concepto integral de la salud, la considera como un problema social y de salud pública, ya que impacta con un deterioro generalizado y dañino a la persona, que trasciende su esfera laboral. En tanto la Organización Internacional del trabajo (OIT) desde el año 2001, reconoció que el Síndrome de Burnout es un efecto crónico del estrés laboral y que puede tener consecuencias similares a otros trastornos laborales. En la Unión Europea los estudios muestran tasas de prevalencia del Burnout que oscilan entre un 10% y 50% de los trabajadores, variando en función de la profesión investigada, la población y los instrumentos utilizados para su análisis.⁸

En cuanto a la investigación en el campo educativo, Claro y Bedregal ⁹, realizaron un estudio de prevalencia en la población de profesores de pre-básico a cuarto año básico que trabajaban en doce escuelas de Puente Alto, Santiago, Chile. La prevalencia de trastornos emocionales según el CSG-12 en los profesores investigados fue de 28,6%.

En un estudio en maestros del Municipio Arroyo Naranjo, Cuba, Oramas Viera y colaboradores ¹⁰ en su trabajo para buscar algunas causas de estrés psicológico en maestros, exploran algunos de los factores que inciden en el proceso del estrés en los maestros, concibiendo este proceso con un carácter relacional que incluye factores laborales, extralaborales e individuales. Se aplicó el Inventario de estrés para maestros, el cuestionario de Vulnerabilidad al estrés y una Entrevista Psicológica estructurada. Aparecen factores organizacionales en el área laboral, del estilo de vida y extralaborales que forman parte de la red causal del estrés en estos maestros. Las conclusiones resultan pertinentes para la intervención en la disminución del estrés en estos maestros.

Estudiar el estrés laboral y los factores asociados a éste, es particularmente importante en el caso de quienes tienen la responsabilidad de educar a los niños. La relación entre los trabajadores en la educación (profesores, trabajadores administrativos) y sus alumnos, por las características propias y por el prolongado tiempo durante el cual sucede, ejerce una influencia determinante en la vida de estos últimos. Entonces, se hace necesario ocuparse de la salud mental de los trabajadores del sector educación en vista del bienestar de ellos mismos, y a su vez, del sano desarrollo de los niños. La salud mental de los trabajadores en la educación, se constituye en un tema de interés en tiempo reciente.

En países europeos y en Norteamérica ese interés comenzó a principios de los años 1970-79, pero más decididamente, desde fines de esa década. En el Perú, aún se le da poca relevancia, si bien, se han realizado esfuerzos para ahondar en él a raíz de las conclusiones de la Comisión de la Verdad.¹¹

Esta omisión, aun siendo parcial, es sumamente crítica. Existen en la educación peruana deficiencias importantes, lo cual conlleva, baja motivación de los profesores y trabajadores administrativos, poca participación en los cambios curriculares de los docentes, metodologías de enseñanza poco adaptadas a los cambios sociales, inequidad, falta de participación por parte de los padres. Todo ello, nos obliga como sociedad, a

buscar nuevos caminos para poder ofrecer a los niños peruanos condiciones educativas más dignas y efectivas.¹²

La investigación tuvo como propósito determinar algunos factores asociados al Síndrome de Burnout de los trabajadores de las instituciones educativas, de gestión estatal, pertenecientes al sector Educación. Todo esto, con el propósito de proponer estrategias de intervención que involucren al trabajador o y, a su vez, evaluar los efectos de las intervenciones.

Para la realización de este estudio se formuló el siguiente problema:

¿Cuáles son algunos de los factores asociados al Síndrome de Burnout en trabajadores del Sector Educación de la Institución Educativa N° 40207 “Mariano Melgar Valdivieso” - Nivel Primario del Distrito de Hunter, Arequipa 2013?

OBJETIVOS

GENERAL

Determinar algunos de los factores asociados al Síndrome de Burnout en Trabajadores del Sector Educación de la Institución Educativa N° 40207 “Mariano Melgar Valdivieso” - Nivel Primario del Distrito de Hunter, Arequipa 2013.

ESPECÍFICOS

Establecer la frecuencia de Síndrome de Burnout en Trabajadores del Sector Educación de la Institución Educativa N° 40207 “Mariano Melgar Valdivieso” - Nivel Primario del Distrito de Hunter, Arequipa 2013.

Describir los factores sociodemográficos asociados al Síndrome de Burnout de los Trabajadores del Sector Educación de la Institución Educativa N° 40207 “Mariano Melgar Valdivieso” - Nivel Primario del Distrito de Hunter, Arequipa 2013.

Determinar la asociación entre los factores laborales y el Síndrome de Burnout en Trabajadores del Sector Educación de la Institución Educativa N° 40207 “Mariano Melgar Valdivieso”, en relación a Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTO TEÓRICO

1.1. MARCO TEÓRICO

1.1.1. SÍNDROME DE BURNOUT

A. DEFINICIÓN

"El término Burnout se tomó de la industria aeroespacial que significa agotamiento del carburante de un cohete, como resultado del calentamiento obsesivo, la traducción literal de este término es estar quemado."¹³

"Burnout o también llamado "Síndrome de Tomas", lleva su nombre por el personaje de la novela "La Insoportable Levedad Del Ser" (del director Checo Kundera) donde el protagonista Tomas era un individuo que había perdido su autoestima, su actitud evidenciaba desánimo, tedio en la labor diaria y ausencia de expectativas de mejoría."¹²

"El Burnout es un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por involucrarse en situaciones emocionalmente demandantes durante un tiempo prolongado".¹³

"El Síndrome del Burnout es definido como un proceso caracterizado por el agotamiento, decepción y pérdida de interés, consecuencia del trabajo cotidiano desarrollado por profesionales dedicados a las denominadas profesiones de servicios."¹²

Hay acuerdo general en que el síndrome de Burnout es una respuesta al estrés crónico en el trabajo (a largo plazo y acumulativo), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y que tiene peculiaridades muy específicas en áreas determinadas del trabajo, profesional, voluntario o doméstico, cuando éste se realiza directamente con colectivos de usuarios, bien sean enfermos de gran dependencia, o alumnos conflictivos. Estos casos son los casos más reiterados, lo que no excluye otros, aunque ya hay que advertir que el síndrome se manifiesta menos en los trabajos de tipo manual, administrativo, etc. En estos casos, el estrés laboral no suele ser conceptualizado como Burnout, según discriminación general en el campo de la

Psicología.^{14 15} Pero sí se produce en ámbitos como el voluntariado, sin que existan condicionantes de tipo laboral, salarial, jerarquías, etc.¹⁶

Maslach y Jackson (1981, 1982) definen el Burnout como una manifestación comportamental del estrés laboral, y lo entienden como un síndrome tridimensional caracterizado por cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) en el trato con clientes y usuarios, y dificultad para el logro/realización personal (RP). A partir de estos componentes se elaboró el "Maslach Burnout Inventory" (MBI), cuyo objetivo era medir el Burnout personal en las áreas de servicios humanos, evaluando dichas dimensiones por medio de tres subescalas. Extraoficialmente, esta escala se ha convertido en la más aceptada por su amplia utilización en diversos tipos de muestras. Hasta el momento, la escala ha tenido tres revisiones, en la última de las cuales se han introducido al fin las "profesiones no asistenciales" y se ha sustituido el término despersonalización por "cinismo".¹⁷

Otras definiciones que vienen a complementar la de Maslach, por ejemplo, la de Burke (1987), citada por Buendía y Ramos¹⁴, que explica el Burnout como un proceso de adaptación del estrés laboral, que se caracteriza por desorientación profesional, desgaste, sentimientos de culpa por falta de éxito profesional, frialdad o distanciamiento emocional y aislamiento.¹⁴ Farber¹⁸ lo describe como un reflejo de la mayoría de los ambientes de trabajo actuales, ya que la competencia laboral exige intentar producir cada vez mejores resultados al menor tiempo y con los mínimos recursos posibles. A partir de esta realidad, este autor señala cuatro variables importantes para explicar la aparición y el desarrollo del Burnout: 1) la presión de satisfacer las demandas de otros, 2) intensa competitividad, 3) deseo de obtener más dinero y 4) sensación de ser desprovisto de algo que se merece.

En síntesis, actualmente se aplica el síndrome de Burnout a diversos grupos de profesionales que incluyen desde directivos hasta amas de casa, desde trabajadores en los ámbitos sociales hasta voluntarios de organizaciones¹⁹; y se acepta que el síndrome es el resultado de un proceso en el que el sujeto se ve expuesto a una situación de estrés crónico laboral y ante el que las estrategias de afrontamiento que utiliza no son eficaces. Es decir, que en el ámbito individual, los sujetos, en su esfuerzo por adaptarse y responder eficazmente a las demandas y presiones laborales, pueden llegar a esforzarse en exceso y de manera prolongada en el tiempo, lo que acarrea esa sensación que ellos

describen como “estoy quemado”; mientras en el ámbito laboral, en que se producen la mayoría de los casos estudiados –cada día más por interés de las empresas-, la sensación de que el rendimiento es bajo y la organización falla conduce al deterioro en la calidad del servicio, absentismo laboral, alto número de rotaciones e incluso, abandono del puesto de trabajo. Pero, en suma, las consecuencias en las que hay acuerdo básico y las que seguiremos en nuestro estudio son: Cansancio Emocional, Despersonalización y Baja Realización Personal.

B. DISCRIMINACIÓN CON OTROS CONSTRUCTOS

a. Estrés General

Estrés General y síndrome de Burnout se distinguen con facilidad pues el primero es un proceso psicológico que conlleva efectos positivos y negativos, mientras que el Burnout sólo hace referencia a efectos negativos para el sujeto y su entorno. Es evidente que el estrés general se puede experimentar en todos los ámbitos posibles de la vida y actividad del ser humano a diferencia del Burnout, que como la mayoría de los autores estiman, es un síndrome exclusivo del contexto laboral.

b. Estrés Laboral

La Organización Mundial de la Salud, define al Estrés Laboral 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 enfrentar la situación. Además el estrés laboral afecta negativamente la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan.”²⁰

c. Fatiga física

Para diferenciar la Fatiga Física del síndrome de Burnout lo fundamental es observar el proceso de recuperación ya que el Burnout se caracteriza por una recuperación lenta y va acompañada de sentimientos profundos de fracaso mientras que en la fatiga física la recuperación es más rápida y puede estar acompañada de sentimientos de realización personal y a veces de éxito.²¹

d. Depresión

Oswin²² y Maher²³ plantearon un solapamiento entre Depresión y Burnout, que fue objeto de estudio en adelante. McKight y Glass²⁴, Leiter y Durup²⁵ y Hallsten²⁶ demostraron a partir de investigaciones empíricas que los patrones de desarrollo y etiología eran distintos, aunque los dos fenómenos pueden compartir algunas sintomatologías. Se ha confirmado que la depresión tiene una correlación significativa con el cansancio emocional, pero no con las otras dos dimensiones del Burnout, como son la baja realización personal y la despersonalización o cinismo. Uno de los síntomas más destacados de la depresión es el sentimiento de culpa, mientras que en el Burnout los sentimientos que predominan son la cólera o la rabia²⁷. Aunque por otro lado, encontramos que Feudenberg²⁸ considera que la depresión es uno de los síntomas más característicos del Burnout. La teoría de COR Hobfoll & Shirom²⁹ sugiere que los síntomas de la depresión pueden emerger en una etapa posterior al Burnout, es decir cuando las pérdidas ascienden.²⁷

Apoyando la idea de éste último, Häätinen y cols.³⁰ concluyen a partir de los diversos planteamientos revisados, que hay mayor aceptación en considerar a la depresión como una consecuencia negativa del Burnout.

e. Tedio o aburrimiento

Los términos Tedio o Aburrimiento han sido utilizados en diversas situaciones y se les ha dado diferentes significados. Por lo tanto, para explicar las diferencias con el síndrome de Burnout, es conveniente realizar un análisis según cada autor. Hallberg³¹ distingue la diferencia de los términos en el proceso de desarrollo, planteando que cuando aumenta el agotamiento emocional, disminuye el tedio. Entonces, sería este proceso lo que lleva al trabajador a desarrollar el Burnout. Por el contrario, Faber³² y Pines et al.³³ limitan el Burnout a las profesiones asistenciales y aplican el término de tedio o aburrimiento a los otros tipos de trabajos que no tienen características humanitarias. Pines & Krafy (1978) y Maslach & Jackson (1981) concuerdan en que el Burnout es generado por repetidas presiones emocionales, mientras que el tedio o aburrimiento puede resultar de cualquier tipo de presión o falta de motivación o innovación en el ámbito laboral del sujeto, pero apoyan que ambos términos son equivalentes cuando el fenómeno es consecuencia de la insatisfacción laboral.

Las diferencias entre el tedio o aburrimiento en el trabajo es que el Burnout es fruto de repetidas presiones emocionales, mientras que el tedio puede resultar de cualquier presión o falta de innovación. Ambos términos son equivalentes cuando se producen como resultado de una insatisfacción del trabajo con la gente.

f. Acontecimientos vitales y crisis de la edad media de vida

La crisis de la edad media de la vida del sujeto se diferencia del Burnout porque tal crisis se puede desencadenar cuando el profesional hace un balance negativo de su posición y desarrollo laboral y, sin embargo, el Burnout se da con mayor frecuencia en los jóvenes que se han incorporado recientemente en su nuevo empleo; porque éstos no suelen estar preparados para afrontar los conflictos emocionales que se les presentan desde el exterior. Así pues, de los múltiples estudios empíricos realizados se pueden extraer, de forma global, dos posturas ante la conceptualización del Burnout. Por un lado, algunos plantean que la falta de acuerdo en la conceptualización del Burnout y las dificultades para diferenciar nítidamente el síndrome siguen obstaculizando la investigación, pues el problema de la imprecisión y ambigüedad del concepto le hacen ocultarse bajo el más amplio del estrés.³⁴ Un ejemplo, según expone Garcés de Los Fayos³⁵, es el hecho de que mientras Meier³⁶ afirma que el constructo Burnout cumple los criterios de validez convergente y discriminante, Moreno, Oliver y Aragonese³⁷ demuestran que la validez del constructo es susceptible de diversas críticas en cuanto a métodos y definiciones imprecisas. En este sentido, Davidoff³⁸ plantea que quizás se esté utilizando un nuevo término para definir antiguos problemas, ya que el Burnout tiene una gran semejanza con otros constructos. Así y todo, en la actualidad, hay coincidencia en considerar el Burnout como un síndrome con identidad propia.

En lo que aquí nos interesa, para diferenciarlo de otros constructos es imprescindible tomar en cuenta su multidimensionalidad (CE; DP y falta de RP), su relación con variables antecedentes- consecuentes y su proceso de desarrollo progresivo y continuo; suponiendo éste último la interacción secuencial de variables emocionales (CE y DP), cognitivas (RP) y actitudinales (DP) dentro de un contexto laboral.^{34 39 40}

Las investigaciones entre los "life events" y el "burnout" encontraron que los sucesos negativos de la vida pueden promover o agravar una situación de sobrecarga que ya existía. Los positivos por el contrario, amortiguarían las situaciones de presión. Los resultados de estos estudios demuestran la importancia de promover condiciones favorables en el contexto laboral con el fin de eliminar las tensiones.

C. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

A pesar de que el Síndrome de Burnout está estrechamente relacionado con el stress laboral, constituyendo una etapa final en la que el individuo queda en una situación de agotamiento de los propios recursos, este padecimiento tiene características propias que lo diferencian cualitativamente de un stress laboral agravado.⁴¹

Recién en la década del 70 comenzaron a construirse modelos teóricos e instrumentos capaces de registrar este sentimiento crónico de desánimo, de apatía, de despersonalización. La primera constatación: se trata de un problema, un síndrome que afecta principalmente a los trabajadores encargados de cuidar. Burnout fue el nombre escogido.

Es un síndrome a través del cual el trabajador pierde el sentido de su relación con el trabajo, de modo que las cosas ya no le importan más y cualquier esfuerzo le parece inútil.

Wanderley Codo conjuntamente con Iône Vásquez-Menezes, citados por Tonon, hacen un poco de historia sobre el tema:⁴¹

"A pesar de que es un concepto nuevo (década del 70), en cierto sentido el estudio del Burnout tiene la edad de la Psicología. Por ejemplo, Pavlov, al inicio del siglo, forzó a perros a la distinción entre un círculo y una elipse; después, al tornarse la diferencia paulatinamente cada vez menor, provocaba una ruptura en el comportamiento que acreditó tratarse de una "neurosis experimental". El can, forzado por la escuela y al mismo tiempo imposibilitado de realizarla, sería un modelo para el desarrollo de las neurosis humanas. Contemporáneamente, Freud desarrollaba su psicoanálisis, y con él el concepto de frustración (Versagung), "la satisfacción efectiva de su deseo que el sujeto se niega a sí mismo". Así, paradójicamente, el sujeto se enferma justamente en el momento en que obtiene éxito.⁴¹

El behaviorismo, con Watson, después Skinner, desarrollan un concepto semejante, el que para este último se aproximaría al descubrimiento del behaviorismo y del psicoanálisis. Un recorrido por las diversas teorías psicológicas, diversas épocas, en la etiología de las neurosis, de la depresión, de la ansiedad, en fin, un problema candente, latente: ¿Por qué las personas desisten?, ¿Por qué fracasan?, ¿Cómo y cuándo lo hacen si no hay una razón aparente?, ¿Qué está inmovilizando al sujeto? Falta de motivación,

desamparo, desesperación, pasividad, alienación, depresión, fatiga, stress y ahora Burnout, en última instancia se enfrentan con una misma cuestión: ¿Por qué las personas desisten?⁴¹

Los estudios sobre "mecanismos de control interno y externo", llevados a cabo por Rotter en 1961 y muchos otros, nos enseñan que podemos desarrollar una actitud frente a la vida, acreditando la posibilidad del control sobre el medio (mecanismos de control interno) o acreditando en el control por la suerte, destino u otros poderes externos (mecanismos de control externos).⁴¹

La teoría de desamparo de Seligman, citada por Tonon, asegura que aprendemos a no responder, o que nuestras respuestas no son capaces de librarnos de nuestros problemas, que tanto hacen responder de una u otra forma.⁴¹

La teoría del stress no coincide simplemente con la explosión de producción y consumo que siguió a Berton Wood, la productividad a cualquier costo en que el mundo se encuentra atrapando cotidianamente al ser humano y sus propios límites.

La teoría del Burnout tampoco surge por casualidad, teoría que se dispone a comprender las contradicciones en el área de prestación de servicios, exactamente cuando la producción del sector primario desciende y el sector terciario viene a ocupar su lugar.¹⁶ La teoría del ser humano solitario, en la época en que parece desvanecerse la solidaridad, el énfasis en la despersonalización cuando la ruptura de los contratos sociales parece haber eliminado a la persona.

En los primeros años de la década del 70, un estudio con profesionales relacionados al tratamiento de usuarios de drogas, mostró que, después de algunos meses de trabajo, estos profesionales compartían algunos síntomas que ya habían sido observados y estudiados, pero en forma aislada. Se podía observar el sufrimiento. Algunos decían que ya no veían a sus "pacientes" como personas que necesitasen de cuidados especiales, dado que ellos no se esforzaban por dejar de usar drogas. Otros decían que estaban tan cansados que a veces ni deseaban despertar para no tener que ir al trabajo. Otros afirmaban que no lograban cumplir los objetivos que se habían imaginado. Se sentían incapaces de modificar el status quo; se sentían derrotados. A estos síntomas, ahora buscados y analizados en conjunto, se le atribuye el nombre de Burnout.⁴²

Una investigación llevada a cabo en la Universidad de Extremadura (España), traduce al término anglosajón Burnout, como "estar quemado", desgastado, exhausto y perder la ilusión por el trabajo. Estos investigadores, coordinados por Eloísa Guerrero Barona, citado por Mercado, también coinciden en que aunque no existe una definición unánimemente aceptada sobre Burnout, sí parece haber consenso en que se trata de una respuesta al estrés laboral crónico, una experiencia subjetiva que engloba sentimientos y actitudes con implicaciones nocivas para la persona y la organización, para lo cual hacen referencia a diferentes autores. Gil-Monte y Peiró, citados por Mercado, han afirmado que el síndrome del quemado puede estudiarse desde dos perspectivas, clínica y psicosocial.⁴²

La perspectiva clínica asume el Burnout como un estado (concepción estática) a la que llega el sujeto como consecuencia del stress laboral y la psicosocial, lo define como un proceso con una serie de etapas que se generan por interacción de las características personales y del entorno laboral.⁴²

Fue desde la perspectiva clínica que Freudenberger utilizó el término por primera vez en 1974. En esta misma línea, Fischer (1983), citado por Mercado, consideró el Burnout como un estado resultante del trauma narcisista que conllevaba una disminución en la autoestima de los sujetos, mientras que Pines y Aronson, lo conceptualizan como un estado en el que se combinan fatiga emocional, física y mental, sentimientos de impotencia e inutilidad y baja autoestima. Iba acompañado de un conjunto de síntomas que incluía vacío físico, sentimientos de desamparo y desesperanza, desilusión y desarrollo de un autoconcepto y una actitud negativa hacia el trabajo y hacia la vida misma. En su forma más extrema, el Burnout representa un punto de ruptura más allá del cual la capacidad de enfrentarse con el ambiente resulta severamente disminuida y es especialmente duro para personas entusiastas e idealistas.⁴²

Desde una perspectiva psicosocial, la mayoría de sus adeptos, aceptan hoy la definición de Burnout elaborada por Maslach y Jackson en 1986, quienes lo consideran como una respuesta, principalmente emocional, situando los factores laborales y los organizacionales como condiciones y antecedentes.

Los estudios de Maslach y Jackson defienden que Burnout es un síndrome tridimensional que se desarrolla en aquellos profesionales cuyo objeto de trabajo son

personas (usuarios) y añaden tres dimensiones características (Agotamiento emocional, despersonalización y bajo logro o realización profesional y/ o personal).

Se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), carencia de expectativas y horizontes en el trabajo, y una insatisfacción generalizada. Como consecuencia: la impuntualidad, el ausentismo y el abandono de la profesión, son síntomas habituales y típicos de esta patología laboral.

Si bien, la mayoría de las investigaciones actuales aceptan la perspectiva psicosocial, algunos autores discrepan de los supuestos planteados por Maslach y Jackson, entre los que se encuentran Price y Murphy, Farber, Golembiewski y col., Leiter y Maslach y Gil-Monte y Peiró. Por ejemplo, Golembiewski y col. citados por Tonon y Mercado, aseguran que el Burnout afecta a todo tipo de profesiones y no sólo a las organizaciones de ayuda.^{41 42}

De lo que no parece haber dudas es de que el síndrome de Burnout comprende una serie de alteraciones físicas, comportamentales y emocionales que tienen su origen en factores individuales, laborales y sociales.

Los adeptos de la perspectiva psicosocial afirman que el síndrome hay que entenderlo como un proceso que se desarrolla secuencialmente, en lo referente a la aparición de sus rasgos y síntomas globales. En cambio, algunos autores van a discrepar en el síntoma que se presenta en primer lugar, la secuencia del proceso, el protagonismo que conceden a cada uno de sus síntomas globales, en la explicación de sus mecanismos explicativos y en las estrategias que el individuo puede emplear para manejarlo. De ahí que hayan surgido varios modelos procesales que traten de explicar el desarrollo de este proceso. Los modelos etiológicos explicativos del síndrome, siguiendo la revisión de Gil-Monte y Peiró, han quedado estructurado en tres grandes teorías: Socio cognitivo, teoría del intercambio social y la teoría organizacional que a su vez engloban los modelos de Spaniol y Caputo, Harrison, Cherniss (1980); Edelwich y Brodsky.

D. PROCESO DE DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT

En general, se admite que el Burnout es un proceso de respuesta a la experiencia cotidiana de ciertos acontecimientos y se desarrolla secuencialmente en cuanto a la aparición de rasgos y síntomas globales. El hecho de que la sintomatología varíe mucho

de una a otra persona ha influido en ahondar las discrepancias entre algunos autores en el momento de definirlo, pues depende a qué se le dé más importancia: al síntoma que se presenta en primer lugar, a la secuencia completa del proceso, etc. Por lo tanto, hay una variedad de modelos procesuales que tratan de explicar el desarrollo del síndrome de Burnout, aunque ninguno de ellos ha sido absolutamente aceptable y satisfactorio.

Para Edelwich y Brodsky¹⁹, el desarrollo del síndrome de Burnout tiene cuatro etapas en las profesiones de ayuda: la primera es el entusiasmo ante el nuevo puesto de trabajo acompañado de altas expectativas; luego aparece el estancamiento como consecuencia del incumplimiento de las expectativas; la tercera etapa es la de frustración; y por último la cuarta etapa es la apatía como consecuencias de la falta de recursos personales del sujeto para afrontar la frustración. La apatía implica sentimientos de distanciamiento y desimplicación laboral, y conductas de evitación e inhibición de la actividad profesional.

Cherniss⁴³ postula que el Burnout se da en un proceso de adaptación psicológica entre el sujeto estresado y un trabajo estresante, en el cual el principal precursor es la pérdida de compromiso. El proceso lo describe en cuatro fases: fase de estrés, fase de agotamiento y fase de afrontamiento defensivo. La fase de estrés consiste en un desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos de los que dispone el individuo para hacer frente a esos acontecimientos. La Fase de agotamiento se produce con la respuesta emocional inmediata del sujeto ante dicho desequilibrio, es decir que el trabajador presentará sentimientos de preocupación, tensión, ansiedad, fatiga y agotamiento. La Fase de afrontamiento implica cambios en la conducta y en la actitud del trabajador, caracterizándose por un trato impersonal, frío y cínico a los clientes.

El modelo de Farber¹⁸ describe seis estadios sucesivos: 1. Entusiasmo y dedicación. 2. Respuesta de ira y frustración del trabajador ante los estresores laborales. 3. No hay una correspondencia entre el esfuerzo y los resultados y recompensas. 4. Se abandona el compromiso e implicación en el trabajo. 5. Aumenta la vulnerabilidad del trabajador y aparecen síntomas físicos, cognitivos y emocionales. 6. Agotamiento y descuido.

El Modelo Procesual de Leiter surge a partir del modelo secuencial de Leiter y Maslach⁴⁴ plantea que la aparición del Burnout se da a través de un proceso que empieza por un desequilibrio entre las demandas organizacionales y los recursos personales. Esto provocaría Cansancio Emocional en el trabajador, para luego

experimentar la Despersonalización como una estrategia de afrontamiento. El proceso concluye con baja Realización Personal como resultado de la ineficacia al afrontar los diferentes estresores laborales, es decir que las estrategias de afrontamiento no son afines con el compromiso exigible en el trabajo asistencial.

Como se puede observar, son tres las dimensiones que explican la evolución del síndrome. De éstas, el agotamiento emocional es el aspecto clave en este modelo y se refiere a la fatiga, pérdida progresiva de energía, etc. La despersonalización experimentada por el trabajador se refiere a una forma de afrontamiento que protege al trabajador de la desilusión y agotamiento. Ésta implica actitudes y sentimientos cínicos, negativos sobre los propios clientes, que se manifiestan por irritabilidad y respuestas impersonales hacia las personas que prestan sus servicios. Y por último, la dificultad para la realización personal en el trabajo son respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo. Es el deterioro del autoconcepto acompañado de sensaciones de inadecuación, de insuficiencia y de desconfianza en sus habilidades.

A diferencia del modelo expuesto, Golembiewski et al.⁴⁵ plantean otro en el que destaca que el síndrome no es exclusivo de las profesiones asistenciales, sino que puede darse en profesionales de otros ámbitos, como vendedores, directivos, etc. También explican que el Burnout es un proceso progresivo y secuencial en el que el trabajador pierde el compromiso que tenía con sus funciones como reacción al estrés laboral. Este modelo acepta la secuencia Despersonalización, bajo Logro Personal y Cansancio Emocional. A partir de ésta se plantea ocho fases que combinan las tres dimensiones en categorías de bajo-alto, y que permite clasificar al trabajador en relación con la virulencia del síndrome. Por ejemplo, la primera fase incluye la combinación de baja despersonalización, baja dificultad en realización personal y bajo cansancio emocional, y en la octava fase se combina alta despersonalización, alta dificultad en realización personal y alto cansancio emocional. Este diseño permite clasificar a cada caso particular y a los grupos en función de la virulencia del síndrome, tomando en cuenta que las fases varían de un sujeto a otro y que no todos pasan por todas las fases.

Manzano⁴⁶ también apoya la tridimensionalidad del Burnout, pero plantea otra secuencia, donde primero aparece la baja realización personal para evolucionar acompañada del cansancio emocional. Ante la cronicidad de estas dos dimensiones, el sujeto desarrolla actitudes de despersonalización. Es importante señalar que en este

modelo, siguiendo un continuo temporal, la segunda fase del proceso está muy cercana a la tercera y, por lo tanto, pueden presentarse juntas o alternativamente, tal y como han observado otros autores.^{27 39} Hatinen y cols³⁰, proponen, por el contrario, una secuenciación más rígida, en la que los sentimientos de baja eficacia profesional representan las tempranas fases del Burnout, mientras que el cansancio emocional y el cinismo representarían las fases más avanzadas.

E. FACTORES DE RIESGO

a. Variables Individuales

Según Edelwich y Brodsky¹⁹, el Burnout aparece cuando el deseo del sujeto de marcar una diferencia en la vida del otro se ve frustrado, ya que las razones por la que las personas se dedican a ayudar a los demás tienen por objeto confirmar su sentido de poder. También señalan que el tener muy alto entusiasmo inicial, baja remuneración económica independientemente del nivel jerárquico y educación, no tener apoyo ni refuerzo en la institución, el uso inadecuado de los recursos, y ser empleado joven son variables que aumentan la probabilidad de desarrollar el síndrome de Burnout. Estas características se dan, por ejemplo, en el personal de enfermería, que es donde se ha centrado la mayor parte de las investigaciones, y en el que se encuentra que el desfase existente entre el espíritu altruista, la formación recibida y la realidad laboral es más alto.

Además, un alto porcentaje del personal tiene pocos años de experiencia y su situación laboral no es estable. Como ha demostrado Manzano⁴⁶, el ser fijo en un trabajo aumenta el grado de satisfacción personal. La misma autora observa que el nivel de educación se asocia con mayor frecuencia e intensidad al cansancio emocional.

En el orden de la estructura familiar que engloba al trabajador, las personas que tienen hijos parecen ser más resistentes al Burnout debido a que la implicación del sujeto con la familia hace que tengan mayor capacidad para afrontar los problemas y conflictos emocionales, pero también a ser más realistas. Manzano⁴⁶, por el contrario, argumenta que frecuentemente, a mayor número de hijos, mayor nivel de estrés ocupacional.

En relación al sexo se observa que las mujeres son más vulnerables al desgaste profesional que los hombres, pero se debe advertir que el análisis de la relación de estas

variables se complica por varios factores distorsionadores: por ejemplo, las mujeres pueden estar contratadas en trabajos con baja libertad de decisión a diferencia de los hombres; influyen también las demandas familiares, la educación y los ingresos.

También parece importante incluir el nivel de implicación del sujeto. Específicamente, la implicación aparece como predictor significativo de desgaste profesional junto con estrategias de afrontamiento y balance de afectos. También influye la personalidad. Así, se habla de "Personalidad resistente al estrés", ya que aunque el origen del desgaste profesional se relaciona con el tipo de trabajo y sus condiciones, las variables individuales ejercen una fuerte influencia en las respuestas y, por lo tanto, en las consecuencias.

b. Variables Sociales

En general, se considera que las relaciones sociales dentro y fuera del lugar de trabajo pueden amortiguar el efecto de los estresores o pueden ser fuentes potenciales de estrés. Los efectos positivos de las relaciones sociales sobre el trabajador han sido clasificados en emocionales, informativos e instrumentales. En cualquier caso, es básico que exista un apoyo social, que redunde en la integración social, la percepción de la disponibilidad de otros para informar o comprender y la prestación de ayuda y asistencia material.^{15 27} Han clasificado así, varias fuentes de apoyo social: pareja, familiares, vecinos, amigos, compañeros, superiores o supervisores, grupos de autoayuda, profesionales de servicio y cuidadores.²⁷ En general, las variables sociales aceptadas serían:

- 1. Variables sociales extra- laborales.** Relaciones familiares y/o amigos. Los estudios del Burnout hacen hincapié en la importancia del apoyo de estas fuentes, ya que le permiten al sujeto sentirse querido, valorado y cuidado. Según Repeti⁴⁷, el apoyo familiar, en el hogar, mitiga los efectos estresores menores de la vida diaria. En general se acepta que la falta de apoyo social puede ser un factor de estrés e incluso puede acentuar otros estresores; ya que la presencia de éste rebaja o elimina los estímulos estresantes, modifica la percepción de los estresores, influye sobre las estrategias de afrontamiento y mejora el estado de ánimo, la motivación y la autoestima de las personas.
- 2. Variables organizacionales.** Entre los factores de riesgo organizacionales se distinguen estresores relacionados con la demanda laboral, el control laboral, el

entorno físico laboral, los contenidos del puesto, los aspectos temporales de la organización, la inseguridad laboral, el desempeño del rol, las relaciones interpersonales laborales, el desarrollo de la carrera, las políticas y clima de la organización. Las características de las demandas laborales y el estrés laboral han sido muy estudiadas. Se distinguen dos tipos: las cuantitativas y cualitativas. El primero se refiere a la carga laboral, y el segundo al tipo y contenido de las tareas laborales (naturaleza y complejidad de las demandas laborales). Tanto el exceso de trabajo como la carga laboral excesivamente baja tienden a ser desfavorables a diferencia de los niveles moderados. Los niveles altos de sobrecarga laboral objetiva y presión horaria disminuyen el rendimiento cognitivo, aumentan el malestar afectivo y aumentan la reactividad fisiológica.

De las demandas cualitativas se ha estudiado los efectos estresantes de los trabajos de riesgo y peligros muy superiores a otros (bomberos, policías, etc.) y los efectos adversos de la monotonía y simplicidad del trabajo. El trabajo de tareas fragmentadas y repetitivas (operarios industriales) se ha asociado con insatisfacción, ansiedad, y problemas somáticos. También se ha concluido que el control industrial y las tareas de control demandan continua atención y son potencialmente estresantes. Dicho control se relaciona con los niveles de responsabilidad, es decir que los excesos de responsabilidad son fuentes de estrés, por ejemplo, si los errores de control incluyen la calidad o coste del producto, o incluso la muerte de los trabajadores. En síntesis, el grado de peligro ambiental, la presión y la excesiva responsabilidad son estresores potenciales.

La posibilidad de uso y desarrollo de habilidades y capacidades en el trabajo, sin llegar al exceso, promueven la satisfacción laboral. Por lo tanto, se concluye que en general un trabajo activo con alta demanda y alto control promueve nuevas habilidades y conductas de afrontamiento. Pero se recomienda analizar las preferencias personales y recursos personales en relación con las demandas del puesto de trabajo cuando se trata de prevenir el estrés laboral.

Otro elemento importante como desencadenante de Burnout son las condiciones horarias de trabajo: trabajos a turnos, altas rotaciones, trabajo nocturno, largas jornadas de trabajo o gran cantidad de horas extraordinarias, jornadas de horas indeterminadas. La duración de los turnos y la rotación se relacionan

positivamente con calidad de sueño, ajuste cardiaco, quejas de salud, satisfacción laboral, atención, rendimiento cognitivo y accidentes. A grandes rasgos, en la implantación de un sistema de horario y rotaciones en particular es necesario considerar los factores sociales, ambientales y características laborales junto con factores demográficos y características individuales cuando se analizan las respuestas al trabajo.

Uno de los temas laborales que más se han estudiado es la definición de roles laborales como el resultado de la interacción social del trabajador en el ambiente laboral. Estas interacciones pueden llevar a una ambigüedad (por falta de información) y conflicto del rol (demandas contradictorias entre sí), que desemboca en estrés del rol. Dicho estrés causa tensión, ansiedad, insatisfacción y la tendencia a abandonar el trabajo. Existen determinados tipos de trabajo que son más vulnerables al estrés de rol como aquellos de roles limítrofes, de niveles jerárquicos intermedios y los puestos poco definidos. La preocupación por el desarrollo profesional puede ser fuente de estrés, ya que las personas aspiran a progresar y a alcanzar ciertas metas y expectativas.⁴⁸

F. CARACTERÍSTICAS GENERALES

a. Aparece De Forma Brusca: aparece de un día para otro, lo que varía es la intensidad dentro del mismo individuo. Es frecuente que sea difícil precisar hasta qué punto padece el síndrome o es el propio desgaste profesional, y donde está el límite entre una cosa y la otra.

b. Negación: se tiende a negar, ya que suele vivirse como un fracaso profesional y personal. Los compañeros son los primeros que lo notan y esto es muy importante para un diagnóstico precoz.

c. Fase Irreversible: entre el 5 y el 10% de los casos el síndrome resulta irreversible. Por lo tanto, es importante la prevención ya que, normalmente, el diagnóstico precoz es complicado y la línea que separa el desgaste del Burnout es muy delgada.⁴²

G. EFECTOS DEL BURNOUT

Afecta negativamente la resistencia del trabajador, haciéndolo más susceptible al desgaste por empatía. Gradualmente el cuadro se agrava en relación directa a la magnitud del problema, inicialmente los procesos de adaptación protegen al individuo, pero su repetición los agobia y a menudo los agota, generando sentimientos de frustración y conciencia de fracaso, existiendo una relación directa entre la sintomatología, la gravedad y la responsabilidad de las tareas que se realizan.

El concepto más importante es que el Burnout es un proceso (más que un estado) y es progresivo. El proceso incluye:

- Exposición gradual al desgaste laboral
- Desgaste del idealismo
- Falta de logros.⁵¹

H. SIGNOS Y SÍNTOMAS

Físicos: fatiga, problemas del sueño, dolores de cabeza, impotencia, gastrointestinales, etc.

Emocionales: irritabilidad, ansiedad, depresión, desesperanza, etc.

Conductuales: agresión, actitud defensiva, cinismo, abuso de sustancias, etc.

Relacionados con el trabajo: absentismo, falta de rendimiento, robos, etc.

Interpersonales: pobre comunicación, falta de concentración, aislamiento, etc.

El sentirse usado, menoscabado o exhausto debido a las excesivas demandas de energía, fuerza o recursos personales, crea además intensas repercusiones en la persona y en su medio familiar.

Estados de fatiga o frustración son el resultado de la devoción a una causa, estilo de vida, o relación que fracasó en producir la recompensa esperada. La progresiva pérdida del idealismo, de la energía y el propósito que experimentan muchos profesionales son

el resultado de sus condiciones de trabajo. El síndrome de agotamiento, es el último paso en la progresión de múltiples intentos fracasados de manejar y disminuir una variedad de situaciones laborales negativas.

La lista de síntomas psicológicos que puede originar este síndrome es extensa, pudiendo ser leves, moderados, graves o extremos.

Uno de los primeros síntomas de carácter leve pero que sirven de primer escalón de alarma es la dificultad para levantarse por la mañana o el cansancio patológico, en un nivel moderado se presenta distanciamiento, irritabilidad, cinismo, fatiga, aburrimiento, progresiva pérdida del idealismo que convierten al individuo en emocionalmente exhausto con sentimientos de frustración, incompetencia, culpa y autovaloración negativa.

Los graves se expresan en el abuso de psicofármacos, ausentismo, abuso de alcohol y drogas, entre otros síntomas. Es la repetición de los factores estresantes lo que conforma el cuadro de crónico, que genera baja de la autoestima, un estado de frustración agobiante con melancolía y tristeza, sentimientos de impotencia, pérdida, fracaso, estados de neurosis, en algunos casos psicosis con angustia y/ o depresión e impresión de que la vida no vale la pena, llegando en los casos extremos a ideas francas de suicidio.⁵¹

I. EVOLUCIÓN NATURAL DE LA ENFERMEDAD

Podemos establecer cuatro estadios de evolución de la enfermedad aunque estos no siempre están bien definidos:

Forma leve: los afectados presentan síntomas físicos, vagos e inespecíficos (cefaleas, dolores de espaldas, lumbalgias), el afectado se vuelve poco operativo.

Forma moderada: aparece insomnio, déficit atencional y en la concentración, tendencia a la auto-medicación.

Forma grave: mayor en absentismo, aversión por la tarea, cinismo. Abuso de alcohol y psicofármacos.

Forma extrema: aislamiento, crisis existencial, depresión crónica y riesgo de suicidio.⁵¹

J. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se establece a través de la presencia de la tríada sintomatología constituida por el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal, elementos que pueden ser puestos en evidencia por diferentes tests, el paradigma de los cuales es el cuestionario socio demográfico MBI (Maslach Burnout Inventory).⁵⁰

El diagnóstico diferencial debe realizarse con el síndrome depresivo, el síndrome de fatiga crónica y los sucesos de crisis. Dicha escala (1986) es el método de medición más utilizado. Mide los tres aspectos del Burnout: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Se trata de un cuestionario autoaplicable y tiene una fiabilidad cercana al 0.9. Es autoadministrado, lo constituyen 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo.⁵⁰

K. MANEJO DEL SÍNDROME DE BURNOUT

El manejo de este síndrome, según Gómez Sancho y Bondjale Oko, citados por Brenninkmeijer y cols, opera en varios niveles:⁴⁹

Gestión Individual:

Trabajar mejor en vez de más; realizar pequeños cambios que pueden hacer el trabajo menos estresante y más eficiente. Maslach recomienda una serie de estrategias que pueden ser útiles:

Establecer objetivos realistas, conseguir cosas factibles y realistas, teniendo en cuenta nuestra capacidad y nuestras limitaciones.

Realizar lo mismo de forma diferente, intentar huir de la rutina, ya que esto proporciona psicológicamente un mayor sentido de autonomía y de libertad personal.

Hacer una pausa, ya que es la oportunidad de darse un respiro o de reflexionar, antes de dar una respuesta ante una pregunta impertinente.

Tomar las cosas con más distancia, ya que el agotamiento emocional aumenta cuando se implica demasiado con la gente, tomar una cierta distancia puede ayudar, procurar no llevarse el trabajo a casa, ni en las manos ni en la cabeza.

Cuidarse a uno mismo además de a los otros:

Acentuar los aspectos positivos, pensar en los éxitos y gratificaciones personales que obtenemos de nuestro trabajo, así contrarrestaremos las frustraciones y los fracasos.

Conocerse a sí mismo, analizar nuestras propias reacciones y reflexionar sobre el porqué de tales reacciones. El autoanálisis debe ser constructivo, no destructivo. Reconocer nuestros límites y aprender de nuestros errores, ya que esto será un paso hacia el crecimiento personal.

Reposo y relajación, ya que la aparición del stress significa que existe una sobrecarga y será preciso identificar y tratar su causa.

Establecer las fronteras, diferenciando lo que es el trabajo y lo que es el hogar.

Mantener la vida privada, ya que muchos obtienen una descarga de su tensión con amigos o con una pareja comprensiva. Es importante también tener aficiones que ocupen nuestro tiempo libre y nos ayuden a olvidar el trabajo.

Cambiar de trabajo, aunque sería la última alternativa, aunque se trata de una decisión que hay que meditar llegado el momento.⁵¹

Gestión Social:

En la mayoría de los casos de agotamiento, un buen apoyo es la pareja, los compañeros y los amigos, ya que es una ayuda en la reducción de la tensión emocional o ayudándonos a afrontar la situación de forma distinta.⁵¹

Gestión Institucional:

Esto ya depende de las instituciones, más que del propio personal. A veces es muy difícil, ya que las instituciones pueden ser muy conservadoras, además de ser los responsables directos de estos cambios. Sin embargo, se consiguen cosas, por lo que hay que poner el esfuerzo en ello. Con más medios, con más recursos humanos, se reduciría el riesgo de llegar a una situación de Burnout, pero como esto no es fácil de conseguir habrá que utilizar y analizar la manera de mejorar los recursos disponibles:⁵¹

División del trabajo, que el personal realice diferentes trabajos de vez en cuando, aún en el mismo sector. Esto cambia el hábito y rompe la rutina.

Limitar la contaminación del tiempo libre.

Tomarse periodos de descanso.

Tipo de relación del personal con sus superiores. La incidencia del Burnout es menor en los trabajadores que tienen buenas relaciones laborales con los superiores y que obtienen de ellos apoyo y reconocimiento.

Análisis de casos puntuales. Aunque se dan consejos generales, en ocasiones es bueno analizar en cada situación individual los factores que en un momento dado pueden provocar un exceso de estrés.

Otras posibilidades son discutir en equipo los casos difíciles, dar más apoyo o recompensas particulares a los profesionales, promover y favorecer la formación profesional continuada.⁵¹

L. PREVENCIÓN

Según Maslach, las estrategias anteriormente citadas para el manejo de este síndrome pueden y deben ser utilizadas para su prevención.

A este síndrome se le puede hacer frente más fácilmente en la fase inicial que cuando ya está establecido, ya que en las primeras fases es posible que los compañeros se den cuenta antes que el propio sujeto. Por lo que, amigos, compañeros o superiores suelen ser el mejor sistema de alarma precoz para detectar el Burnout y por lo tanto todos los

profesionales del equipo tienen que darse cuenta que son ellos mismos los que representan la mejor prevención de sus compañeros. Como método preventivo, existen diferentes técnicas:⁵²

Información sobre la existencia del síndrome de agotamiento profesional.

Información anticipada sobre los requerimientos emocionales del trabajo a las personas que se incorporan.

Programas de formación sobre el Síndrome de Burnout y las fuentes de stress emocional.⁵²

1.1.2. SÍNDROME DE BURNOUT, EDUCACIÓN Y TRABAJADORES

La educación es un fenómeno humano y por ende tiene tanta historia como el mismo hombre. Sin embargo, la profesión docente como se conoce en la actualidad es más reciente. Hoy en día, tanto los docentes como los trabajadores administrativos, son un grupo profesional muy numeroso que tiene una estructura jerárquica, sistemas de formación, de comportamiento, intereses propios, así como organismos sindicales que los representan y defienden.^{51 52 53 54}

En México, han empezado a realizarse investigaciones sobre este tema, ejemplos de éstas son las siguientes: en la Universidad de Guadalajara,⁵¹ este estudio fue realizado en 25 escuelas de la ciudad de Guadalajara y con 301 docentes. Un segundo estudio se encontró en Nuevo León “El agotamiento emocional en los profesores de Nuevo León, México: un estudio de géneros en docentes de preparatoria” y otro en Aguascalientes, denominado “El Desgaste Profesional en los académicos de la UAA” estudio centrado en el profesorado de tiempo completo de la UAA. Habría que mencionar que en estos tres estudios se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI); existen otros estudios realizados en el área de educación que han empleado el CESQT, entre ellos, Marucco, Gil-Monte y Flamenco (2007), Gil-Monte, Unda y Sandoval (2009), Figueiredo-Ferraz, Gil-Monte y Ester Grau (2009).⁵³

En España: Muñoz, director de Nascia, Centro especializado en el control del Stress reconoce en más del 50% de los profesores de secundaria presentan niveles altos del

Burnout .Gil-Monte, 2001, 2005; Guerrero & Vicente, 2001; Pérez, 2006. En China: Chan, 2007; entre otros, ellos han realizado investigaciones que muestran la existencia de Burnout en el campo de la enseñanza. Presencia que ha provocado un creciente número de bajas laborales de docentes en países como España y Francia, debido al desgaste psíquico, la indolencia y la falta de ilusión por el trabajo, derivando en un posible sentimiento de culpa y convirtiendo al Síndrome de Quemarse por el Trabajo en un problema actual de real importancia.^{51 52 53 54} En un estudio más completo que se ha hecho hasta ahora en España, elaborado por Comisiones Obreras en 17157 centros públicos no universitarios, el 25% de los 600,000 profesores de primaria y secundaria que hay en la enseñanza pública española toma una baja oficial o circunstancial cada año. Ocho de cada diez docentes señalan los problemas psicológicos como el mayor riesgo de su actividad.⁵⁵

El Síndrome de Burnout es un síndrome asociado con la percepción del ambiente organizacional que los sujetos manifiestan tener de su trabajo, y que está asociada con los desajustes provocados en las áreas laborales de las instituciones educativas que inducen a estar expuestos a estresores que llevan a desembocar en el Síndrome de Burnout o sus dimensiones.^{56 57}

Se confirma también una tendencia de presentar sentimientos de culpa en forma de “U” con respecto a la edad de los profesores, aunque de manera diferenciada entre los maestros de primaria y secundaria, ya que en este último grupo de docentes la etapa final de su labor docente pareciera mantenerse constante en proporciones altas de sujetos con esta dimensión, con lo cual, como se había mencionado antes se refuerza una de las teorías que se tiene en cuanto a que los sujetos inexpertos y los que están por jubilarse tienden a tener mayor tendencia a presentar Síndrome de Burnout, sin embargo, también existe el supuesto de que los sujetos con mayor edad y experiencia pueden llegar a tener mayores herramientas para afrontar los estresores de su profesión.

En las instituciones las áreas laborales deben ser cuidadas y establecer claramente (eso se espera) su asociación con el Síndrome de Burnout para evitar que este fenómeno se presente en todas las instituciones educativas. Lo anterior deberá tomarse con gran seriedad ya que el síndrome se contagia a través de mecanismos de modelado o aprendizaje por observación durante los procesos de socialización laboral.^{51 52} Por lo

cual, mantener un estado de salud óptimo entre los integrantes de las organizaciones poniendo atención en las características de la misma, puede ser una forma de garantizar la mejora en la calidad educativa de las instituciones de educación básica.^{56 57}

Para las autoridades educativas el reto es realizar labores de prevención que eviten el desarrollo del Síndrome de Burnout, apoyándose en expertos del tema. Las acciones pertinentes deben ir encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo de los centros escolares. Aunque el tratamiento individual para los docentes que ya padecen el síndrome es importante, los factores de la organización son más apremiantes que los individuales en el inicio y desarrollo del Síndrome de Burnout.^{51 52 53}

1.1.3. FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS Y LABORALES

A. Definición

Son todas aquellas condiciones que afectan a las poblaciones humanas en términos de tamaño, ubicación, densidad, ubicación, edad, sexo, raza y ocupación.⁵⁸

B. Factores sociodemográficos estudiados

- a. Edad: Es el número de años que tiene la persona contados a partir de la fecha de nacimiento.
- b. Sexo: Es la condición orgánica que diferencia al varón de la mujer, se expresa a través del fenotipo y por las características sexuales secundarias.
- c. Estado civil: Es la situación de las personas determinada por sus relaciones de familia provenientes del matrimonio o del parentesco que establece ciertos deberes y derechos. Comprende las siguientes categorías: casado, conviviente, viudo, soltero separado.
- d. Grado de estudios: Es el grado de escolaridad alcanzado. Se considera: Secundaria, Técnico, Superior Universitario y Superior no Universitario.

- e. Número de hijos: Es el número de hijos que tiene el trabajador encuestado.
- f. Distrito de Procedencia: Hace referencia al distrito en el que vive. Se considera: Arequipa, Miraflores, Mariano Melgar, Paucarpata, José Luis Bustamante y Rivero, Hunter, Socabaya, Cayma, Yanahuara, entre otros.

C. Factores laborales

- a. Tiempo de servicio en la institución: Hace referencia al número de años transcurridos desde que el trabajador ingresó a laborar en la Institución Educativa.
- b. Condición laboral: Se considera de acuerdo al tipo de vínculo laboral que el trabajador mantiene con la institución. Las categorías son: nombrado, contratado y destaque.
- c. Área ocupacional: De acuerdo al cargo o funciones que desempeña en la Institución Educativa, se considera: Docente o administrativo.
- d. Tiempo empleado en desplazarse a la Institución Educativa: Es el tiempo transcurrido desde que el trabajador sale de su casa hasta llegar a la institución. Se mide en minutos.
- e. Horas semanales de trabajo en la Institución Educativa: Es el número de horas que el trabajador permanece en la Institución Educativa en el cumplimiento de sus labores.
- g. Horas de trabajo semanales fuera de la Institución Educativa: Hace referencia al número de horas que el trabajador realiza actividad laboral fuera de la institución.

CAPÍTULO II

METODOS

2.1. LUGAR Y TIEMPO

El presente estudio fue realizado en la Institución Educativa N° 40207 “Mariano Melgar Valdivieso” - Nivel Primario, que está ubicada en la calle Sánchez Cerro N° 100, de la Urbanización San Juan de Dios, Distrito de Jacobo Hunter en la Provincia y Región Arequipa.

Es una Institución pública de gestión directa estatal, del nivel de atención de Educación Primaria de Menores, pertenece al ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local Arequipa Sur, dependiente de la Gerencia Regional de Educación de Arequipa y del Gobierno Regional de Arequipa. De acuerdo a las estadísticas oficiales del año 2012, según el Área de Gestión Educativa Local Arequipa Sur, atendió a 626 alumnos, en los turnos de mañana y tarde, de los cuales 353 fueron varones y 273 mujeres, distribuidos en 24 secciones: 4 secciones de Primer Grado con 20 alumnos por aula promedio, 4 en el Segundo Grado con 25 alumnos por aula promedio, 4 en el Tercer Grado con 26 alumnos por aula promedio, 4 en el Cuarto Grado con 25 alumnos por aula promedio, 5 en el Quinto Grado con 26 alumnos por aula promedio y 4 en el Sexto Grado con 30 alumnos por aula promedio.

El estudio se realizó durante el período comprendido entre los meses de abril a julio del año 2013. La recolección de datos se llevó a cabo en el mes de mayo y junio del presente.

2.2. POBLACIÓN DE ESTUDIO

La Institución Educativa N° 40207 “Mariano Melgar Valdivieso” a la actualidad, cuenta con 38 trabajadores de educación , de los cuales dos cumplen función directiva: Director y Subdirector, 33 docentes distribuidos como sigue : 4 atienden el Primer Grado, 5 el Segundo Grado, 4 el Tercer Grado, 4 el Cuarto Grado, 5 el Quinto Grado, 4 atienden el Sexto Grado, cuenta también con 3 docentes de Educación Física, 3 del Aula de

Innovación y 4 trabajadores administrativos, de ellos, 1 oficinista y 3 trabajadores de servicio. En la realización del estudio, no se trabajó con muestra, sino con el total de trabajadores que cumplieron los siguientes criterios:

Criterio de inclusión:

- Trabajadores de la Institución Educativa N° 40207 “Mariano Melgar Valdivieso” - Nivel Primario del Distrito de Hunter – Región Arequipa, que aceptaron participar de la investigación.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que se encontraban de permiso en el periodo de recolección de datos.
- Trabajadores que no llenaron los instrumentos de manera correcta.

La población de estudio estuvo finalmente conformada por 35 trabajadores.

2.3. TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS

2.3.1. TIPO DE ESTUDIO

Según Tamayo, el presente estudio es de tipo descriptivo correlacional y transversal.

2.3.2. TÉCNICAS

Se empleó como técnica la encuesta.

2.3.3. INSTRUMENTOS

El instrumento utilizado fue el cuestionario socio demográfico MBI (Maslach Burnout Inventory). Dicha escala mide los tres aspectos del Burnout: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Se trata de un cuestionario autoaplicable y

tiene una fiabilidad cercana al 0.9. El Maslach Burnout Inventory (MBI) es una herramienta validada para poblaciones españolas, mexicanas argentinas, chilenas y peruanas, no reportándose diferencias significativas con el cuestionario original.⁵⁸ La versión aplicada consta de 22 ítems diferentes que exploran cada uno de los tres componentes del síndrome de Burnout o Agotamiento Profesional: cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) y baja realización personal (BRP). La subescala de CE está formada por 9 ítems, la DP por 5 ítems y la BRP por 8 ítems. Cada ítem consta de 6 alternativas con una puntuación del 0 al 6 con una puntuación establecida.^{50 59} Para el presente estudio se consideró:⁵⁹

a) Cansancio o Agotamiento Profesional: Sensación de sobreesfuerzo físico y hastío emocional que se producen como consecuencia de las continuas interacciones que los trabajadores deben mantener entre ellos, así como con las otras personas (padres, alumnos). Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54. La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de Burnout experimentado por el sujeto.

b) Despersonalización: Desarrollo de actitudes y respuestas cínicas hacia las personas a quienes los trabajadores prestan su servicio. Está formada por 5 ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de Burnout experimentado por el sujeto.

c) Baja Realización Personal: Pérdida de confianza en la realización personal y la presencia de un negativo autoconcepto como resultado de las situaciones ingratas. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La Realización Personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es

inversamente proporcional al grado de Burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad. Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99. Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de Burnout, puntuaciones altas en agotamiento emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal definen el síndrome. También el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la subescala de Agotamiento Emocional (EE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de Burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de Burnout bajos o muy bajo. En la subescala de Despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Y en la subescala de Realización Personal (PA) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40 sensación de logro. (Anexo 1)

En el cuestionario se incluyeron preguntas que permitieron obtener información respecto a los factores sociodemográficos y laborales de los trabajadores.

2.4. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

VARIABLES		INDICADOR	UNIDADES O CATEGORÍAS	TIPO DE VARIABLE	
INDEPENDIENTES Factores sociodemográficos	Edad	Fecha de nacimiento	20 -29 30 -39 40 – 49 50 – 59 60 a más	De Razón	
	Género	Características sexuales	Masculino Femenino	Nominal	
	Estado Civil	Condición marital	Casado Conviviente Soltero Divorciado Separado Viudo	Nominal	
	Nº de Hijos	Número	No tiene 1-2 3-4 5-6	Ordinal	
	Nivel educativo	Grado de Instrucción	Secundaria Técnico Superior universitario Superior no universitario	Ordinal	
	Distrito de Residencia	Distritos de la Provincia de Arequipa	Diversos	Nominal	
	Factores laborales	Condición laboral	Resolución vigente en el sector	Nombrado Contratado Destaque	Nominal
		Área ocupacional	Área en la que desempeña sus funciones	Docente Administrativo	Nominal
		Tiempo empleado en el trabajo	Número de horas semanales Dentro de la IE Fuera de la I.E.	Menos de 12 horas 30 horas 40 Horas	Ordinal
		Tiempo de servicios	Resolución de Tiempo de servicios	<5 años 5 - 10 años 11-15 años 16-20 años 21-25 años 26-30 años 31 a más años	Ordinal
Tiempo empleado en movilizarse a su Centro de trabajo		Número de Minutos diarios	< 15 15 – 30 31 – 45 Más de 45	Ordinal	
DEPENDIENTE Síndrome de Burnout	Síndrome de Burnout	Cansancio o Agotamiento emocional Despersonalización Falta de realización Profesional	Alto Medio Bajo	Ordinal	

2.5. PROCEDIMIENTO DE MEDICIÓN

Una vez aprobado el proyecto de tesis, se solicitó la autorización respectiva al Director de la Institución Educativa N° 40207 “Mariano Melgar Valdivieso” - Nivel Primario. Una vez obtenida la autorización del Director, se procedió a explicar a cada uno de los trabajadores el propósito del estudio y se les solicitó su participación en el mismo.

El investigador acudió diariamente a la Institución Educativa y se captaba a los trabajadores mientras estaban en los recreos o durante sus horas libres a efectos de no interrumpir el dictado de clases u otras actividades. La evaluación de los trabajadores se efectuó de forma individual. Concluida la recolección de datos se realizó el procesamiento estadístico de los mismos.

2.6. TÉCNICAS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Se realizó la base de datos en el programa EXCEL, luego el análisis estadístico con el programa STATISTICAS. Se calcularon las medidas de tendencia central como media, varianza y desviación estándar de las variables cuantitativas así como la frecuencia y porcentaje de las variables cualitativas. Para establecer la significancia de los resultados se usó la prueba de Ji cuadrado o la Prueba Exacta de Fisher. Los resultados son presentados en tablas.

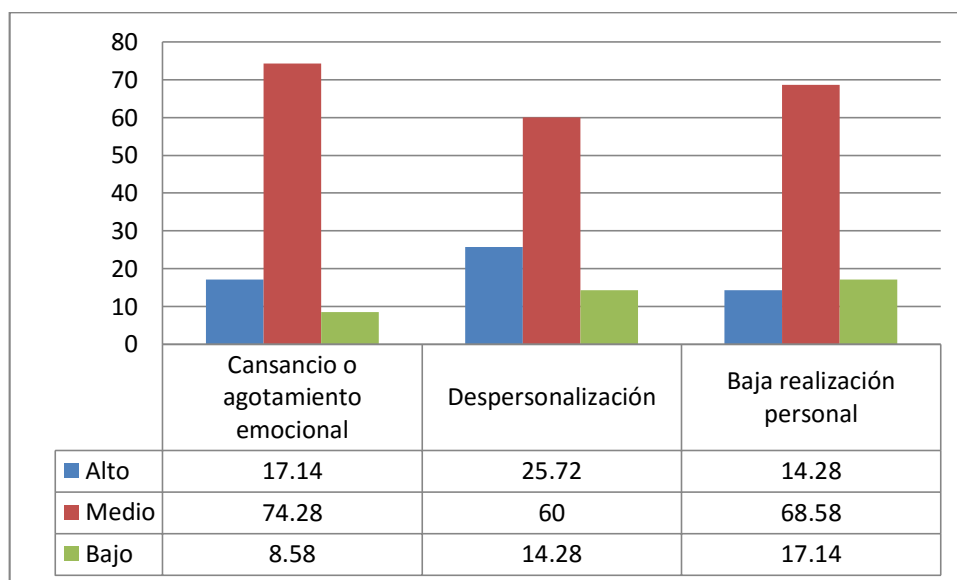
CAPÍTULO III

RESULTADOS

TABLA 1
SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN DIMENSIONES. INSTITUCIÓN
EDUCATIVA N° 40207 “MARIANO MELGAR VALDIVIESO”,
HUNTER, AREQUIPA

DIMENSIÓN	SÍNDROME DE BURNOUT						TOTAL	
	Alto		Medio		Bajo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Cansancio o agotamiento emocional	6	17,14	26	74,28	3	8,58	35	100
Despersonalización	9	25,72	21	60,00	5	14,28	35	100
Baja realización personal	5	14,28	24	68,58	6	17,14	35	100

GRÁFICO 1
SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN DIMENSIONES. INSTITUCIÓN
EDUCATIVA N° 40207 “MARIANO MELGAR VALDIVIESO”,
HUNTER, AREQUIPA



Dimensiones del Síndrome de Burnout

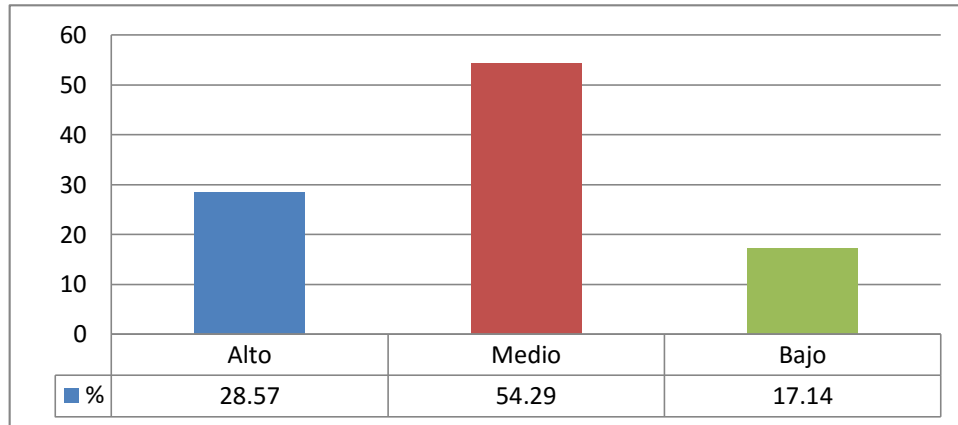
TABLA 2

**FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40207 “MARIANO MELGAR VALDIVIESO”,
HUNTER, AREQUIPA**

SÍNDROME DE BURNOUT	Nº	%
Alto	10	28,57
Medio	19	54,29
Bajo	6	17,14
TOTAL	35	100

GRÁFICO 2

FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40207 “MARIANO MELGAR VALDIVIESO”, HUNTER, AREQUIPA



FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS

TABLA 3
TRABAJADORES DISTRIBUIDOS SEGÚN EDAD, POR FRECUENCIA DE
SÍNDROME DE BURNOUT. INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40207
“MARIANO MELGAR VALDIVIESO”,
HUNTER, AREQUIPA

EDAD	SÍNDROME DE BURNOUT						TOTAL	
	Alto		Medio		Bajo		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
20 – 29	0	0,00	1	2,86	0	0,00	1	2,86
30 – 39	1	2,86	1	2,86	0	0,00	2	5,71
40 – 49	4	11,43	7	20,00	3	8,57	14	40,00
50 – 59	2	5,71	10	28,57	3	8,57	15	42,86
60 a más	3	8,57	0	0,00	0	0,00	3	8,57
TOTAL	10	28,57	19	54,28	6	17,14	35	100

Prueba $X^2 = 0,6789$ $p > 0,05$

GRÁFICO 3
TRABAJADORES DISTRIBUIDOS SEGÚN EDAD, POR FRECUENCIA DE
SÍNDROME DE BURNOUT. INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40207
“MARIANO MELGAR VALDIVIESO”,
HUNTER, AREQUIPA

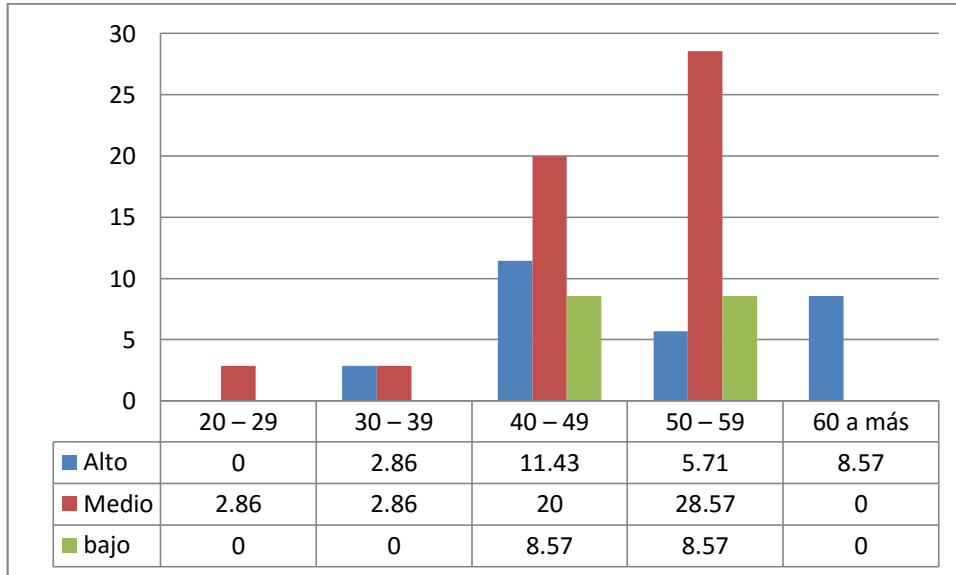


TABLA 4
TRABAJADORES DISTRIBUIDOS SEGÚN GÉNERO, POR FRECUENCIA DE
SÍNDROME DE BURNOUT. INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40207
“MARIANO MELGAR VALDIVIESO”,
HUNTER, AREQUIPA

GÉNERO	SÍNDROME DE BURNOUT						TOTAL	
	Alto		Medio		Bajo		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Masculino	4	11,43	2	5,71	1	2,86	7	20,00
Femenino	6	17,14	17	48,57	5	14,28	28	80,00
TOTAL	10	28,57	19	54,28	6	17,14	35	100

Prueba $X^2 = 3,5000$ $p > 0,05$

GRÁFICO 4
TRABAJADORES DISTRIBUIDOS SEGÚN GÉNERO, POR FRECUENCIA DE
SÍNDROME DE BURNOUT. INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40207
“MARIANO MELGAR VALDIVIESO”,
HUNTER, AREQUIPA

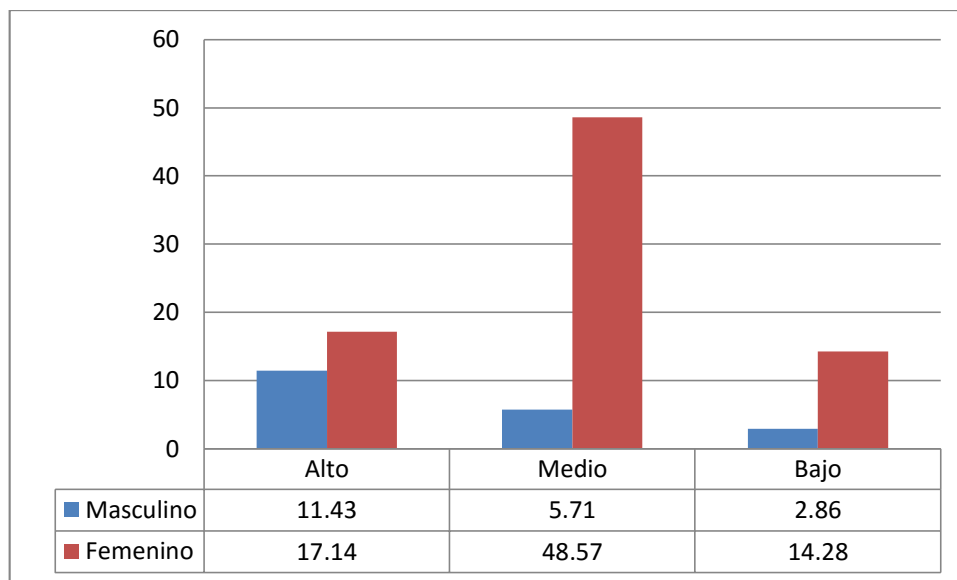


TABLA 5

**TRABAJADORES DISTRIBUIDOS SEGÚN ESTADO CIVIL, POR
FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT. INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N° 40207 “MARIANO MELGAR VALDIVIESO”, HUNTER, AREQUIPA**

ESTADO CIVIL	SÍNDROME DE BURNOUT						TOTAL	
	Alto		Medio		Bajo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Casado	5	14,28	15	42,85	5	14,28	25	71,43
Conviviente	2	5,71	1	2,86	0	0,00	3	8,57
Soltero	1	2,86	2	5,71	1	2,86	4	11,42
Divorciado /separado	0	0,00	1	2,86	0	0,00	1	2,86
Viudo	2	5,71	0	0,00	0	0,00	2	5,72
TOTAL	10	28,57	19	54,28	6	17,14	35	100

Prueba F= 0,0224

GRÁFICO 5

TRABAJADORES DISTRIBUIDOS SEGÚN ESTADO CIVIL, POR FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT. INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40207 “MARIANO MELGAR VALDIVIESO”, HUNTER, AREQUIPA

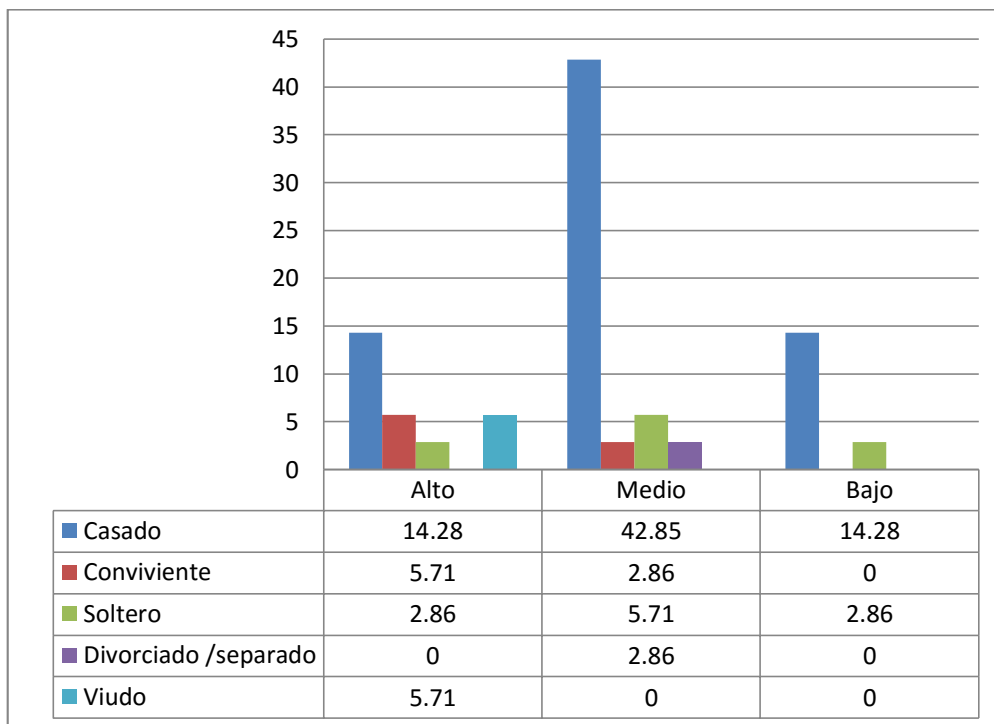


TABLA 6

**TRABAJADORES DISTRIBUIDOS SEGÚN NÚMERO DE HIJOS, POR
FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT. INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N° 40207 “MARIANO MELGAR VALDIVIESO”, HUNTER, AREQUIPA**

NÚMERO DE HIJOS	SÍNDROME DE BURNOUT						TOTAL	
	Alto		Medio		Bajo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
0	0	0,00	2	5,71	0	0,00	2	5,71
1 – 2	2	5,71	14	40,00	2	5,71	18	51,42
3 – 4	7	20,00	3	8,57	4	11,42	14	40,00
5 – 6	1	2,86	0	0,00	0	0,00	1	2,86
TOTAL	10	28,57	19	54,28	6	17,14	35	100

Prueba F= 0,0030

GRÁFICO 6

TRABAJADORES DISTRIBUIDOS SEGÚN NÚMERO DE HIJOS, POR FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT. INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40207 “MARIANO MELGAR VALDIVIESO”, HUNTER, AREQUIPA

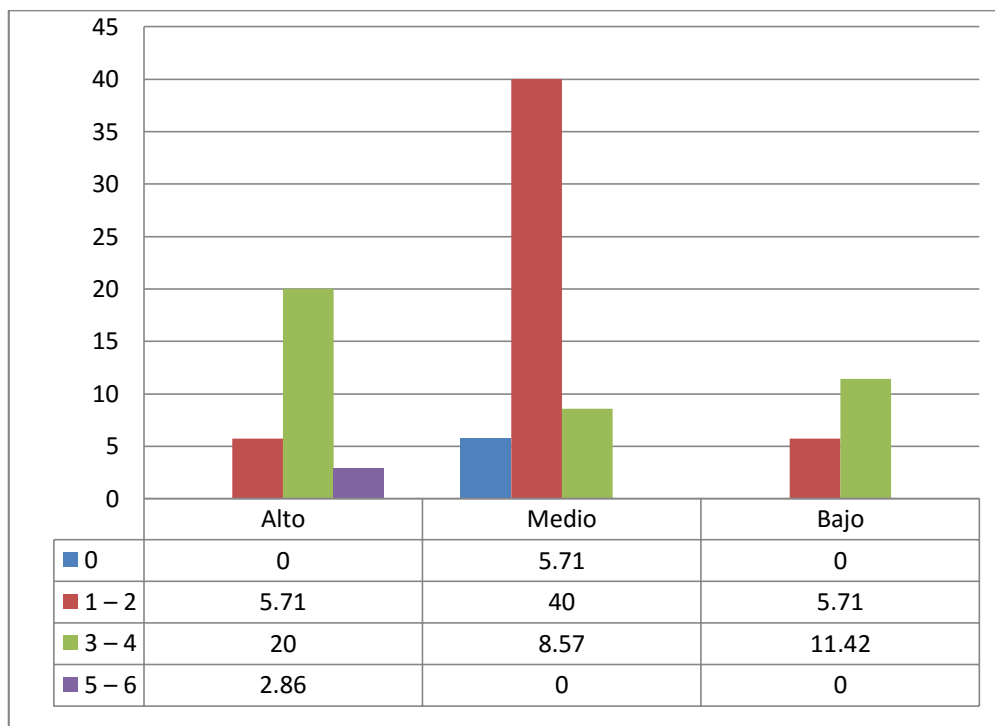


TABLA 7

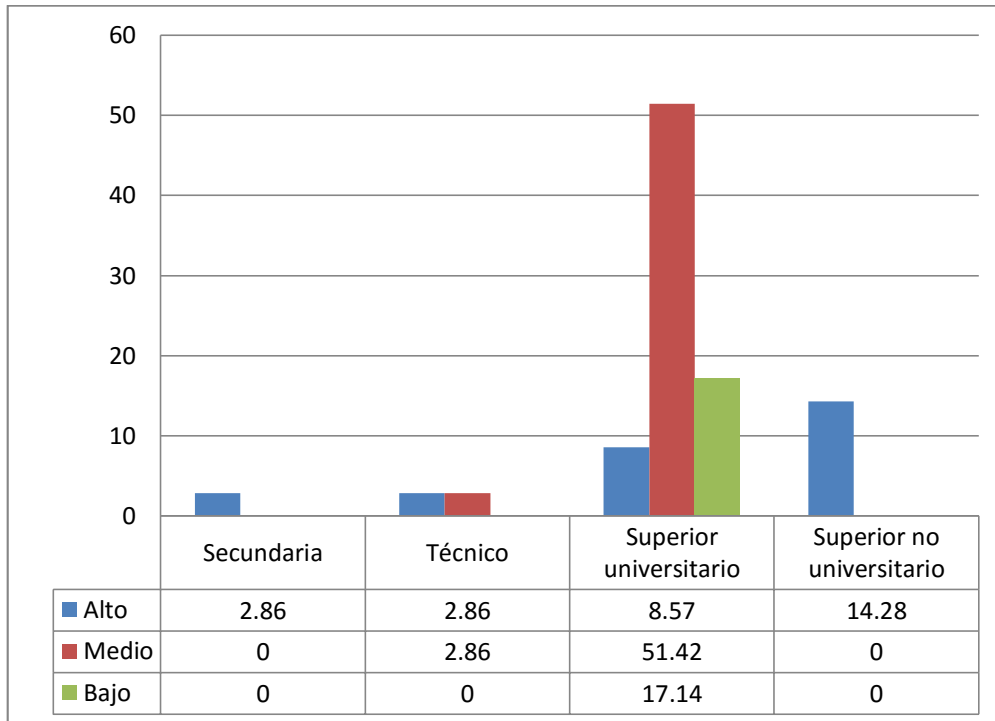
**TRABAJADORES DISTRIBUIDOS SEGÚN GRADO DE ESTUDIOS, POR
FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT. INSTITUCIÓN EDUCATIVA
N° 40207 “MARIANO MELGAR VALDIVIESO”, HUNTER, AREQUIPA**

GRADO DE ESTUDIOS	SÍNDROME DE BURNOUT						TOTAL	
	Alto		Medio		Bajo			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Secundaria	1	2,86	0	0,00	0	0,00	1	2,86
Técnico	1	2,86	1	2,86	0	0,00	2	5,72
Superior universitario	3	8,57	18	51,42	6	17,14	27	77,14
Superior no universitario	5	14,28	0	0,00	0	0,00	5	14,28
TOTAL	10	28,57	19	54,28	6	17,14	35	100

Prueba F= 0,0280

GRÁFICO 7

TRABAJADORES DISTRIBUIDOS SEGÚN GRADO DE ESTUDIOS, POR FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT. INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40207 “MARIANO MELGAR VALDIVIESO”, HUNTER, AREQUIPA



FACTORES LABORALES

TABLA 8

TRABAJADORES DISTRIBUIDOS SEGÚN CONDICIÓN LABORAL, POR FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT. INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40207 “MARIANO MELGAR VALDIVIESO”, HUNTER, AREQUIPA

CONDICIÓN LABORAL	SÍNDROME DE BURNOUT						TOTAL	
	Alto		Medio		Bajo		N ⁰	%
	N ⁰	%	N ⁰	%	N ⁰	%		
Nombrado	10	28,57	18	51,43	6	17,14	34	97,14
Contratado	0	0,00	1	2,86	0	0,00	1	2,86
TOTAL	10	28,57	19	54,28	6	17,14	35	100

Prueba F= 0,0348

GRÁFICO 8

TRABAJADORES DISTRIBUIDOS SEGÚN CONDICIÓN LABORAL, POR FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT. INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40207 “MARIANO MELGAR VALDIVIESO”, HUNTER, AREQUIPA

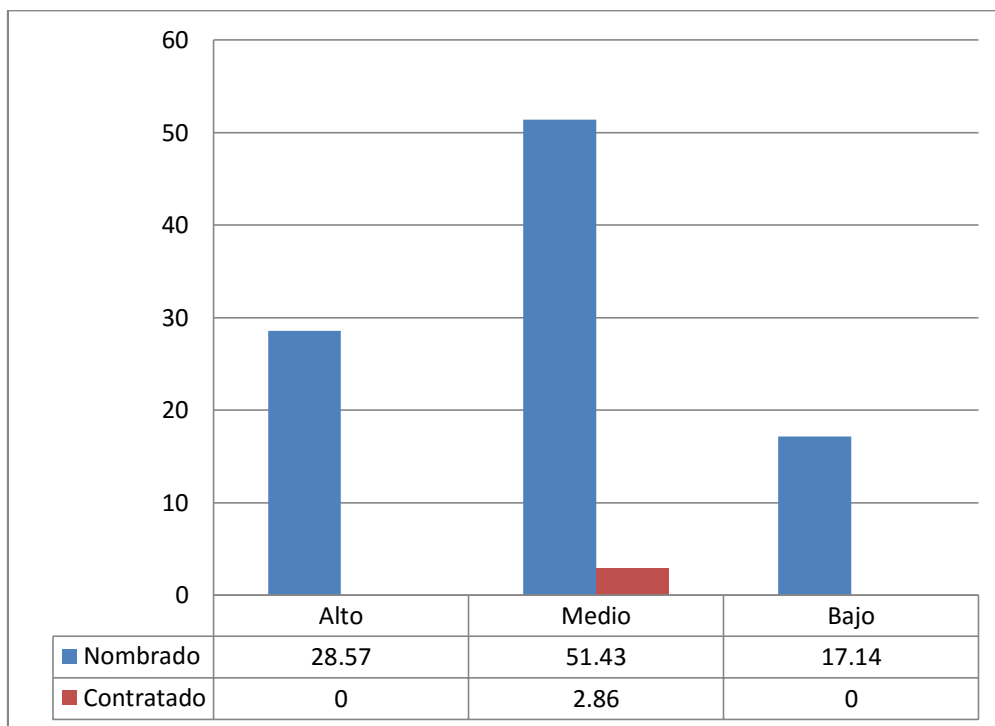


TABLA 9

TRABAJADORES DISTRIBUIDOS SEGÚN ÁREA OCUPACIONAL, POR FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT. INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40207 “MARIANO MELGAR VALDIVIESO”, HUNTER, AREQUIPA

ÁREA OCUPACIONAL	SÍNDROME DE BURNOUT						TOTAL	
	Alto		Medio		Bajo		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Docente	7	20,00	18	51,43	6	17,14	31	88,57
Administrativo	3	8,57	1	2,86	0	0,00	4	11,43
TOTAL	10	28,57	19	54,28	6	17,14	35	100

Prueba F= 0,0216

GRÁFICO 9

TRABAJADORES DISTRIBUIDOS SEGÚN ÁREA OCUPACIONAL, POR FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT. INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40207 “MARIANO MELGAR VALDIVIESO”, HUNTER, AREQUIPA

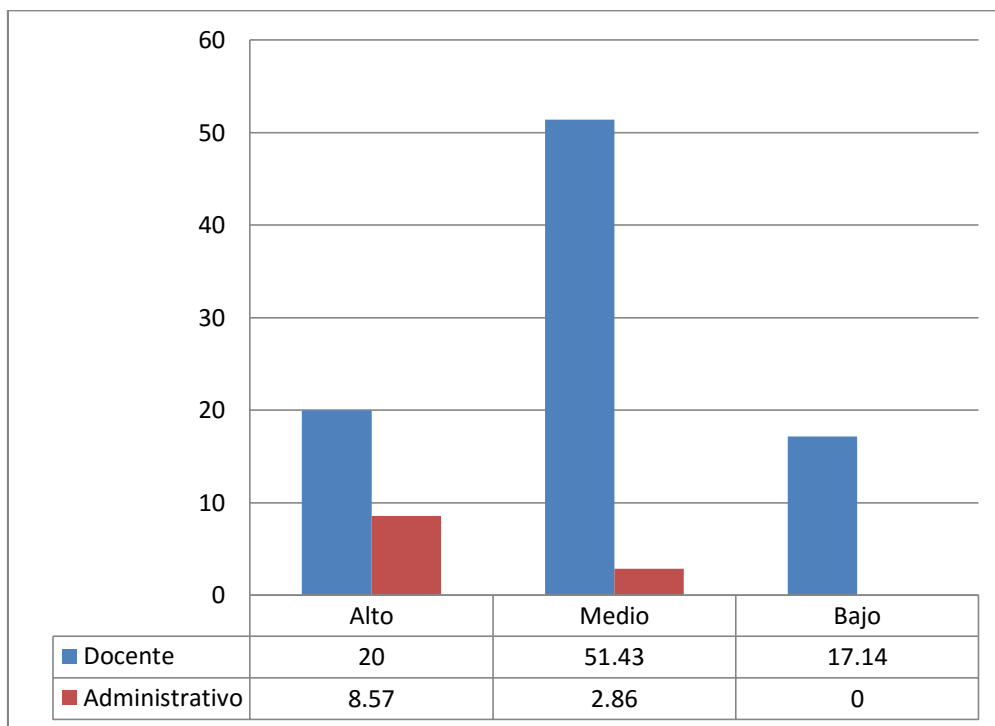


TABLA 10

**TRABAJADORES DISTRIBUIDOS SEGÚN TIEMPO EMPLEADO EN EL
TRABAJO, POR FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT.
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40207 “MARIANO MELGAR
VALDIVIESO”, HUNTER, AREQUIPA**

TIEMPO EMPLEADO EN EL TRABAJO	SÍNDROME DE BURNOUT						TOTAL	
	Alto		Medio		Bajo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
Menos de 12 horas	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
30 horas	6	17,14	19	54,28	5	14,28	30	85,72
40 horas	4	11,43	0	0,00	1	2,86	5	14,28
TOTAL	10	28,57	19	54,28	6	17,14	35	100

Prueba F= 1,246

GRÁFICO 10

TRABAJADORES DISTRIBUIDOS SEGÚN TIEMPO EMPLEADO EN EL TRABAJO, POR FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT. INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40207 “MARIANO MELGAR VALDIVIESO”, HUNTER, AREQUIPA

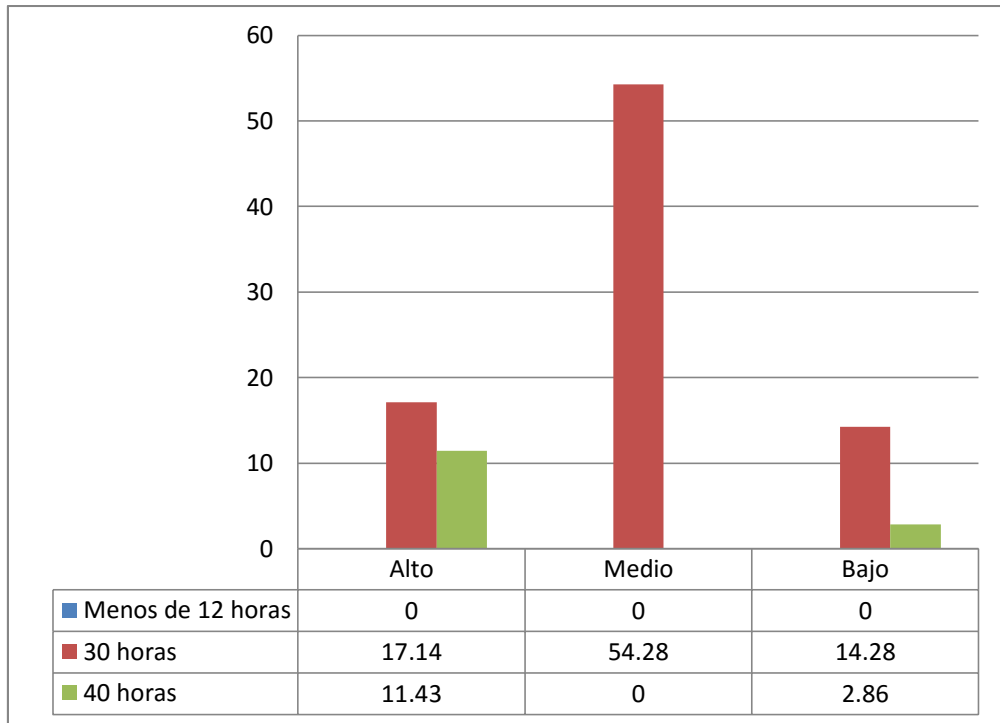


TABLA 11

TRABAJADORES DISTRIBUIDOS SEGÚN TIEMPO EMPLEADO EN TRABAJO FUERA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, POR FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT. INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40207 “MARIANO MELGARVALDIVIESO”, HUNTER, AREQUIPA

TIEMPO EMPLEADO EN TRABAJO FUERA DE LA I.E.	SÍNDROME DE BURNOUT						TOTAL	
	Alto		Medio		Bajo		N ^o	%
	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%		
Menos de 12 horas	7	20,00	4	11,42	5	14,28	16	45,71
30 horas	2	5,72	1	2,86	0	0,00	3	8,58
40 horas	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Ninguno	1	2,86	14	40,00	1	2,86	16	45,71
TOTAL	10	28,57	19	54,28	6	17,14	35	100

Prueba F= 0,2513

GRÁFICO 11

**TRABAJADORES DISTRIBUIDOS SEGÚN TIEMPO EMPLEADO EN
TRABAJO FUERA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, POR FRECUENCIA
DE SÍNDROME DE BURNOUT. INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40207
“MARIANO MELGARVALDIVIESO”, HUNTER, AREQUIPA**

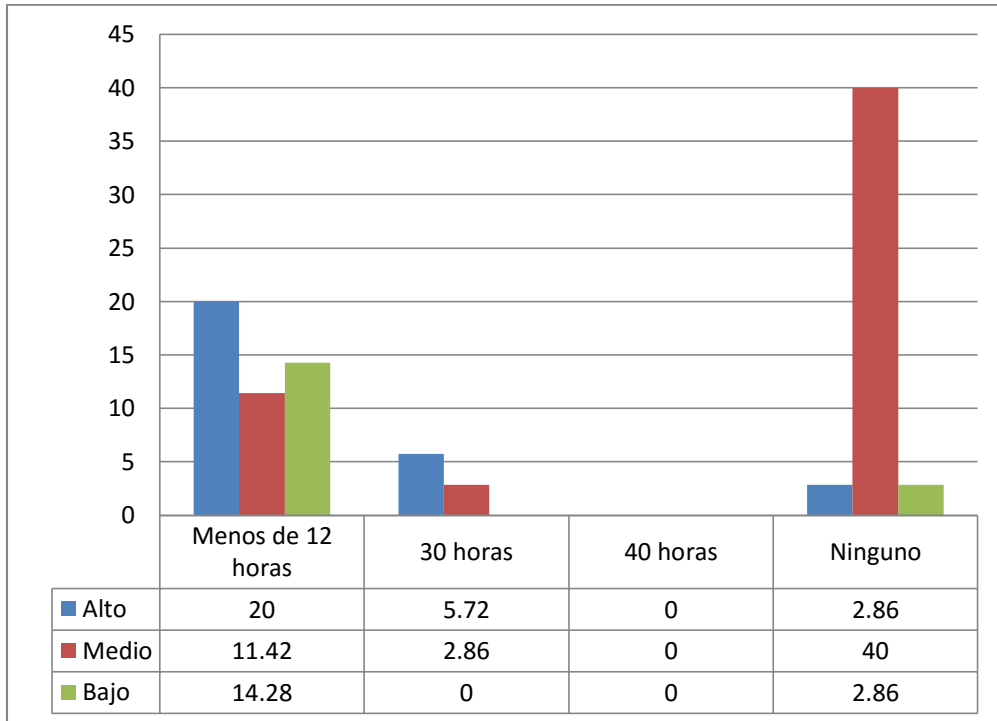


TABLA 12

TRABAJADORES DISTRIBUIDOS SEGÚN TIEMPO DE SERVICIOS, POR FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT. INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40207 “MARIANO MELGAR VALDIVIESO”, HUNTER, AREQUIPA

TIEMPO DE SERVICIOS (años)	SÍNDROME DE BURNOUT						TOTAL	
	Alto		Medio		Bajo		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
< 5	0	0,00	1	2,86	0	0,00	1	2,86
5 – 10	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
11 – 15	2	5,72	2	5,72	3	8,58	7	20,00
16 – 20	2	5,72	2	5,72	1	2,86	5	14,28
21 – 25	0	0,00	8	22,87	1	2,86	9	25,71
26 – 30	3	8,58	4	11,42	1	2,86	8	22,87
31 a más	3	8,58	2	5,72	0	0,00	5	14,28
TOTAL	10	28,57	19	54,28	6	17,14	35	100

Prueba F = 0,633

GRÁFICO 12

TRABAJADORES DISTRIBUIDOS SEGÚN TIEMPO DE SERVICIOS, POR FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT. INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40207 “MARIANO MELGARVALDIVIESO”, HUNTER, AREQUIPA

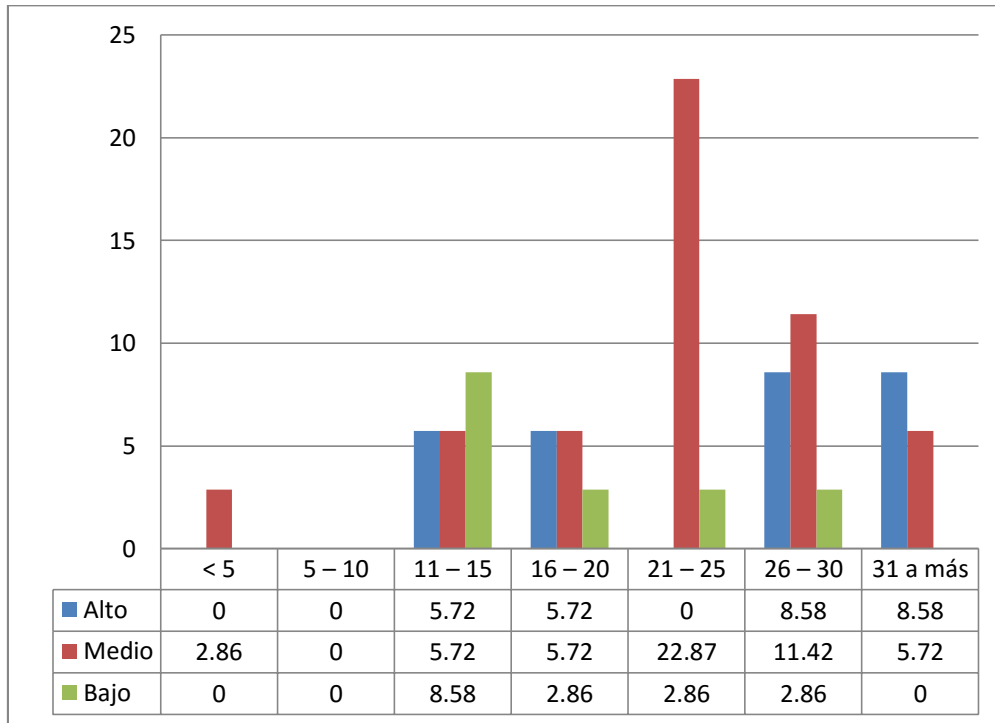


TABLA 13

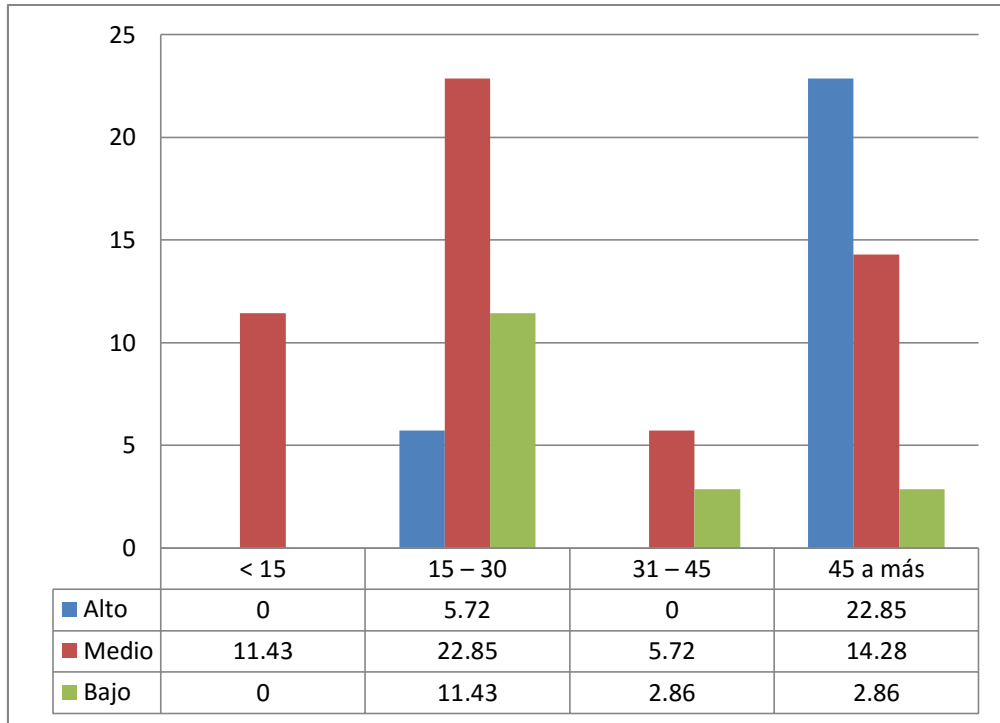
**TRABAJADORES DISTRIBUIDOS SEGÚN TIEMPO EMPLEADO EN
MOVILIZARSE A SU CENTRO DE TRABAJO, POR FRECUENCIA DE
SÍNDROME DE BURNOUT. INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40207
“MARIANO MELGARVALDIVIESO”, HUNTER, AREQUIPA**

TIEMPO EMPLEADO EN MOVILIZARSE A SU CENTRO DE TRABAJO (minutos)	SÍNDROME DE BURNOUT						TOTAL	
	Alto		Medio		Bajo		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
< 15	0	0,00	4	11,43	0	0,00	4	11,43
15 – 30	2	5,72	8	22,85	4	11,43	14	40,00
31 – 45	0	0,00	2	5,72	1	2,86	3	8,58
45 a más	8	22,85	5	14,28	1	2,86	14	40,00
TOTAL	10	28,57	19	54,28	6	17,14	35	100

Prueba F = 0,671

GRÁFICO 13

TRABAJADORES DISTRIBUIDOS SEGÚN TIEMPO EMPLEADO EN MOVILIZARSE A SU CENTRO DE TRABAJO, POR FRECUENCIA DE SÍNDROME DE BURNOUT. INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 40207 “MARIANO MELGARVALDIVIESO”, HUNTER, AREQUIPA



CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN Y COMENTARIOS

En la tabla 1 se observó que el 74,28% de trabajadores presentan Síndrome de Burnout medio en la dimensión de cansancio o agotamiento emocional, el 17,14% presentan síndrome alto y el 8,58% bajo. En la dimensión de despersonalización, el 60% tiene severidad media, 25,72% alto y el 14,28% bajo Síndrome de Burnout. En la dimensión de baja realización personal, el 68,58% tiene puntaje medio, el 17,14% tiene bajo Síndrome de Burnout y el 14,28% alto. En nuestro estudio, 22 trabajadores (62,86%) presentaba cansancio o agotamiento emocional y despersonalización, de ésta manera, el patrón básico del síndrome de Burnout está conformado por puntuaciones altas en agotamiento emocional y despersonalización y bajas en realización personal, lo que explica la alta prevalencia de Síndrome de Burnout en la población de estudio.

La literatura señala que el Síndrome de Burnout consiste en una respuesta psicológica al estrés laboral crónico que compromete tres dimensiones: Cansancio o Agotamiento Emocional, Despersonalización y Pérdida de Logro o Realización Personal, todas ellas referidas a la relación entre el individuo y el ámbito laboral (Maslach & Jackson, 1979, 1999 citados por Hernández & Olmedo) ⁶², compuesto por un conjunto de síntomas físicos, psicológicos y sociales como resultado del desequilibrio entre los esfuerzos realizados por el trabajador y los resultados obtenidos, los cuales no satisfacen las expectativas del profesional.

De la Peña ⁶³ señala que el Burnout se genera mediante un proceso que evoluciona lentamente y puede ser desconocido para el mismo sujeto que lo padece. El agotamiento emocional es la sensación de cansancio, fatiga, vacío; la persona se encuentra gastada, sin energía ni recursos emocionales y no puede dar más de sí. La despersonalización consiste en la adopción de una actitud de distanciamiento, cinismo y endurecimiento emocional, con tendencia a considerar o percibir a las personas como objetos insensibles, generando una notable pérdida de la capacidad de contacto interpersonal, insensibilidad y falta de empatía hacia los otros. Hernández ⁶² refiere que la pérdida de logro o realización personal implica un sentimiento de disminución de la competencia, de manera que el profesional se percibe cada vez más ineficaz e inútil, la autoestima

disminuye progresivamente y como consecuencia se limita cada vez más la capacidad para desarrollar con éxito el rol profesional, este sentimiento de insatisfacción e infelicidad con el propio rendimiento laboral se puede extender también a los ámbitos de la vida privada.⁶²

En lo relativo a la presencia de Burnout entre los maestros de primaria, se encontraron resultados semejantes a los reportados por Aldrete, et al., (2003), que en la ciudad de Guadalajara encontró que 80% de los docentes cursaban con niveles altos y medios de Burnout.⁵¹ En otra investigación, de Rionda–Arjona y Mares-Cardenas (2011) realizada en la Ciudad de México se pudo constatar la presencia del síndrome en la mayoría de la población (69%) en sus niveles medio y alto.⁵³

En la tabla 2 se observó que el 54,29% de trabajadores presentó Síndrome de Burnout medio, el 28,57% tuvo Síndrome de Burnout alto y el 17,14% de trabajadores tenía Síndrome de Burnout bajo. Estos resultados no concuerdan con algunas investigaciones realizadas en Colombia, que han evidenciado la relación del Síndrome de Burnout con la docencia. En un estudio con docentes oficiales en la ciudad de Medellín se identificó que el 46.8 % de ellos presentaban Burnout o estaban en alto riesgo de presentarlo.⁶⁴ En el estudio de Hermosa⁶⁵ los resultados señalan que gran parte de los docentes de la muestra presentaba un nivel de Burnout bajo, pero se destacaba el hecho de que el 34% presentaran niveles altos en cinismo (o despersonalización) y el 31% reportaron un alto grado de ineficiencia en el trabajo, las cuales son características importantes del Síndrome de Burnout. Además, un estudio en Bogotá encontró una prevalencia del síndrome del 15.6% en docentes de colegios públicos y porcentaje saltos en los factores asociados relacionados con el entorno laboral (18.96 %) y la satisfacción del personal (16.34 %).⁶⁶

Actualmente, los pocos estudios en el Perú acerca del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) han sido realizados en profesores de la zona urbana (especialmente de la ciudad capital), reportando prevalencias del síndrome entre 19,5 y 46,3% en estas poblaciones.^{67 68 69}

Respecto a nuestros resultados se puede comentar que muchos profesores que trabajan en la Institución Educativa, enfrentan una serie de dificultades, no ajenas a otros profesionales como es el caso de la situación económica difícil, ya que los sueldos no son los adecuados, lo que implica búsqueda de otros empleos complementarios para

resarcir la demanda económica de la canasta básica familiar, más aún si hay una carga familiar. Los Trabajadores del sector educación a la actualidad se ven amenazados por la puesta en vigencia de nuevas leyes que impulsan la meritocracia, y que implican la necesidad de que ellos se capaciten de manera constante, que realicen estudios para obtener grados académicos de Maestría y Doctorado. Sin embargo, estos implican gastos para el trabajador, que afectan su reducido presupuesto y además, les demanda tiempo, que muchas veces es dirigido a otro trabajo.

También se observa que se hacen presente la amenaza de evaluaciones punitivas, sancionadoras, que comprometen su estabilidad laboral. Una problemática creciente que enfrentan los docentes es la participación distorsionada de los padres de familia, por el ejercicio no razonable de la vigilancia ciudadana, enfocando su participación en CONEI (Consejo Educativo Institucional) y Comités de Aula, con un afán persecutorio y de presión constante. Actualmente, muchos padres de familia se enfrentan y desautorizan a los docentes cuando éstos corrigen a sus hijos, los padres señalan que los docentes no tienen ninguna autoridad para corregirlos, que se está ejerciendo violencia psicológica en contra de sus hijos lo cual, contribuye a que los estudiantes, pierdan el respeto hacia los profesores, generándose también situaciones de inadecuada convivencia escolar.

En menor grado, es observable que existen trabajadores que tienen que desplazarse a su centro de trabajo, empleando transporte de uso público en horas punta de congestión vehicular y de demanda de dos buses, lo que implica tener menos horas de descanso, por emplearlas en su desplazamiento. Un buen porcentaje de las trabajadoras cumplen una doble función, ser madre y ser trabajadora, con la rutina de recortar sus horas de descanso, para atender sus obligaciones familiares y luego emprender las tareas de su trabajo diario.

Estas consideraciones nos indican que las Instituciones Educativas, se están convirtiendo en un escenario de inestabilidad y temor que inciden negativamente en la labor cotidiana de los trabajadores.

En la tabla 3 se observó que el 82,86% de trabajadores tenían edades entre los 40 a 59 años, la mayoría de los cuales tienen Burnout medio. La prueba de Ji cuadrado no encuentra asociación estadística entre la edad y el Síndrome de Burnout.

En relación a la variable edad y el Síndrome de Burnout, resultados diferentes se han encontrado en varios estudios^{70 71 72 73 74} donde a mayor edad del docente mayor es el agotamiento emocional del síndrome de quemarse por el trabajo, aunque también existen resultados contradictorios, donde a menor edad mayor es la presencia del SQT.⁷⁵ El profesor joven y debutante tiene una mayor vivencia del estrés, donde el choque con la realidad, los destinos, las sustituciones, el tiempo de contratado, etc. Son variables que afectan sus niveles de estrés.⁷⁶

La tabla 4 muestra que el 80% de los trabajadores son de género femenino, ellas muestran Burnout medio o bajo en el 62,85%. La prueba de Ji cuadrado demuestra que no existe asociación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y el género del trabajador.

Al comparar el síndrome de Burnout según género, otros estudios señalan puntuaciones más altas en los profesores que las profesoras, con una diferencia estadísticamente significativa; aunque ambos grupos se encontraban en grado medio del Síndrome de Burnout. Este tipo de resultados se ha podido comprobar frecuentemente para la dimensión despersonalización^{71 72}, hecho que se atribuye a los diferentes modos de socialización seguidos por hombres y mujeres, y que conducen al desarrollo de los roles femeninos y masculinos. En éste sentido parece que las mujeres son más tendentes a desarrollar un rol predominantemente emocional y expresivo, mientras que los hombres desempeñan en mayor medida un rol de carácter instrumental. Por esta razón suelen ser menos propensos a expresar sus emociones y tienden a utilizar estrategias de afrontamiento evitativas, bajo condiciones de estrés, distanciándose en mayor medida de sus estudiantes como una forma de hacer frente a los sentimientos de agotamiento emocional. Otros autores mencionan que no existe diferencia de género para el Síndrome de Burnout.^{79 80 81 82}

En relación al estado civil, la tabla 5 muestra que el 71,43% de trabajadores son casados, en este grupo se observó el mayor porcentaje de Síndrome de Burnout medio (42,85%). El Burnout alto se da en frecuencia similar entre casados (14,28%), convivientes (5,71%) y viudos (5,71%). El 14,28% de trabajadores con Burnout bajo, son casados. La prueba exacta de Fisher, encuentra asociación estadísticamente significativa entre el estado civil y el Síndrome de Burnout, los trabajadores casados son quienes de manera más frecuente presentan Burnout.

Nuestros resultados coinciden con un estudio español en cuanto a estado civil y presencia de hijos.⁸² Pero en Lima⁶⁷ encuentran en docentes de primaria puntuaciones más altas de Síndrome de Burnout en solteros, mientras que en España⁷⁹ mayor frecuencia de Burnout en docentes con pareja y en Colombia⁷⁵ bajos niveles de Síndrome de Burnout en profesores casados y con hijos.

En la tabla 6 se observó que el 91,42% de trabajadores tienen de 1 a 4 hijos, en este grupo de trabajadores se aprecia una mayor frecuencia de Síndrome de Burnout. El mayor porcentaje de profesores con Burnout alto, tienen de 3 a 4 hijos; 40% de profesores con Burnout medio tienen estrés medio y el 11,42% de los que tienen Burnout bajo, tienen 3 a 4 hijos. La prueba exacta de Fisher, demuestra que el número de hijos está asociado al síndrome de Burnout, siendo éste de mayor severidad en los profesores que tienen 3 o más hijos.

Nuestros resultados concuerdan con el estudio de La Torre⁸³, quien reporta que la presencia de hijos, se asocia a mayores niveles de síndrome de Burnout. Por otro lado, el estudio de Padilla⁷⁵, reporta bajos niveles de Síndrome de Burnout en profesores casados y con hijos.

La ausencia de relación entre el Burnout y la mayoría de las variables sociodemográficas en este estudio, podría explicarse por el hecho de que las características propias de los docentes que son externas a su labor, como el número de hijos, la edad y el género han sufrido transformaciones sociales importantes, de manera que los roles cada vez van siendo más compartidos entre hombres y mujeres, la cantidad de hijos cada vez es menor y el rango de edad para el trabajo cada vez es más amplio.

Resultados semejantes son reportados por Moriana y Herruzo⁶⁶ en su meta-análisis donde se muestra resultados poco concluyentes sobre esta asociación; por lo cual se llega a la conclusión de que probablemente el Burnout tiene más relación con las variables organizacionales que con las características propias del sujeto.

En la tabla 7 se observó que el 14,28% de trabajadores con instrucción superior no universitario y 8,57% de trabajadores con instrucción superior universitario tienen Burnout alto, el mayor porcentaje observado (51,42%) corresponde a los trabajadores con instrucción superior universitario quienes presenta Burnout medio. La prueba

exacta de Fisher demuestra que el nivel de estudios superior universitario y no universitario se asocia a mayores niveles de Burnout. Otros estudios no reportan datos.

En la tabla 8, se observó que el 97,14% de trabajadores son nombrados, de ellos, el 51,43% tienen Burnout medio, el 28,57% alto y el 17,14% tienen Burnout bajo. En los trabajadores contratados, el 2,86% tienen estrés medio. La prueba exacta de Fisher, demuestra que la condición laboral está asociada al Síndrome de Burnout, sobre todo en caso de los trabajadores nombrados. Al respecto el estudio de La Torre⁸³ reporta que los profesores que tienen menos estabilidad laboral con mayor frecuencia presentan síndrome de Burnout alto.

La tabla 9 muestra que, el 88,57% de trabajadores se desempeñan como docentes, de ellos el 51,43% tienen Burnout medio, el 20% alto y el 17,14% bajo. El 11,43% de trabajadores son administrativos y en ellos se observa de manera más frecuente el Burnout alto, en 8,57%. La prueba exacta de Fisher encontró asociación estadísticamente significativa entre ambas variables.

El estudio de Moriana⁶⁶ encuentra diferencias según el nivel en que labora el profesorado, donde a medida que se va subiendo de nivel básico, los índices de síndrome de Burnout aumentan, siendo los profesores de secundaria los más afectados, debido a los problemas de conducta y de interés que presentan estos alumnos.

En la tabla 10 se observó que el 85,72% de trabajadores emplean 30 horas en el trabajo semanal en la Institución Educativa, en ellos se observa Burnout medio en el 54,28%, alto en 17,14% y bajo en 14,28%. El 14,28% de trabajadores cumplen jornadas semanales de 40 horas y en ellos se observa Burnout alto en 11,43% y bajo en 2,86%. La prueba exacta de Fisher no encuentra asociación entre ambas variables.

Asimismo, la tabla 11, muestra que porcentajes similares de 45,71% de trabajadores trabajan menos de doce horas por semana o no trabajan fuera de la Institución Educativa, siendo también los porcentajes más altos de personas con Burnout alto (20%), bajo en 14,28% y medio en 11,42%. La prueba exacta de Fisher no encontró asociación significativa entre el Síndrome de Burnout y el tiempo que el profesor trabaja fuera de la institución educativa.

En relación a esta variable diferentes estudios publican datos discordantes, por el ejemplo La Torre ⁸³, señala que tener otro trabajo se asocia a mayores niveles de Burnout. El estudio de Padilla⁷⁵, no encuentra asociación entre ambas variables.

La tabla 12 muestra que 25,71% de trabajadores tienen un tiempo de servicios en la Institución Educativa de entre 21 a 25 años; el 22,87% entre 26 a 30 años, el 20% entre 11 a 15 años. Las mayores frecuencias de Síndrome de Burnout medio se observan en los trabajadores con más tiempo de servicio, es decir, a partir de 21 años a más. La prueba exacta de Fisher no encontró asociación entre ambas variables.

El estudio de Moriana⁶⁶ reporta resultados similares a los nuestros, indicando que los profesores con mayor tiempo de servicio, tienen niveles más altos de síndrome de Burnout. Sin embargo, otros autores muestran discrepancia en estos resultados reportando que los trabajadores con menos tiempo de servicio tienen síndrome de Burnout alto con mayor frecuencia debido a ciertas dificultades para afrontar las tareas propias del puesto de trabajo.^{67 75 78}

La tabla 13 muestra el tiempo que los trabajadores emplean para desplazarse desde el distrito en el que se ubica su vivienda, hasta su centro de trabajo, así se observó que porcentajes similares de 40% demoran entre 15 a 30 minutos o de 45 minutos a más, asimismo, en estos grupos se aprecia que tienen con mayor frecuencia Síndrome de Burnout medio o alto. La prueba exacta de Fisher no encuentra asociación entre ambas variables.

El estudio de Núñez ⁸⁶ reporta que residir en el mismo distrito donde se labora, pudiendo asumir por ende, un menor tiempo empleado para llegar al centro de trabajo y tener la condición laboral de nombrado son factores de prevención del Síndrome de Burnout, es decir, que vivir lejos del lugar de trabajo se asocia a mayor severidad del Síndrome de Burnout.

De acuerdo a la literatura, teniendo en cuenta los factores organizacionales evaluados, la Falta de Realización Profesional, las Preocupaciones Profesionales, la Supervisión y las Condiciones Organizacionales, se ha encontrado en otros estudios, que el Síndrome de Burnout presenta relación significativa con las condiciones organizacionales y la supervisión. Al respecto, donde se encontró relación con el Burnout fue en los niveles de enseñanza, específicamente en la dimensión de Agotamiento Emocional,

encontrándose mayor incidencia en los docentes que imparten clases en secundaria, seguido por los que imparten clases en ambos niveles (primaria y secundaria).⁶⁶ quienes encuentran que el nivel de enseñanza tendría que ver con las dimensiones de Despersonalización y Falta de Realización Personal, pero no con Agotamiento Emocional.

Lo anterior podría estar relacionado con la etapa del ciclo de desarrollo de los estudiantes con los cuales tienen contacto los docentes de secundaria, que generalmente son adolescentes; en esta etapa, según Baró, citado por Moriana⁶⁶, las personas alcanzan un nivel de abstracción que les permite hacer cuestionamientos relacionados con los padres, la familia y los adultos en general, y esto implica que los docentes enfrenten constantemente cuestionamientos sobre su labor.

A su vez, y teniendo en cuenta las condiciones organizacionales en las que los docentes realizan su trabajo, en términos de los materiales y recursos de los que disponen, así como las relacionadas con el estilo de dirección y apoyo recibido por parte del supervisor (supervisión), podría pensarse que la relación encontrada posiblemente es debida a que el síndrome es el resultado del estrés laboral crónico, lo que de alguna manera se relaciona con las condiciones que desde el trabajo se le brindan al docente. Esto coincide con lo planteado por Moreno-Jiménez et al⁸⁷, quienes definen estos factores organizacionales como las condiciones en las que se realiza el trabajo, el estilo de dirección y el apoyo recibido por parte del supervisor.^{88 89}

En base a nuestros hallazgos, podemos explicar la alta frecuencia de Síndrome de Burnout encontrada en el hecho de que en la institución educativa, los profesores trabajan con deficientes condiciones ambientales, además ejercen la docencia con siempre escaso material, situación que es común a la mayoría de las instituciones educativas estatales. Asimismo, se evidencia una creciente modificación del rol tradicional del educador de modo que cada vez han de responsabilizarse de mayor número de funciones para las que no han sido debidamente preparados, esto debido a la falta de personal que se observa en la institución educativa, por ende, los docentes están obligados a asumir mayor carga horaria, así como el dictado de cursos que muchas veces no son acordes a su especialización.

Considerando que los profesores constituyen agentes de socialización y por ende, junto a la familia desempeñan un rol importante en la formación de los estudiantes, no sólo a

nivel académico, sino en la formación de valores para la vida, hábitos de vida saludables, y buenas costumbres cívicas, lamentablemente, en la época actual, muchos profesores no pueden cumplir adecuadamente esa labor, dado que son desautorizados por los propios estudiantes y peor aún por los padres de familia, situación que se observa de manera muy frecuente en la institución educativa, lo cual, podría ejercer influencia negativa en el profesorado.

CONCLUSIONES

PRIMERA

La frecuencia de Síndrome de Burnout Medio en los trabajadores es de 54,29% y alto es del 28,57%. Las dimensiones afectadas con más frecuencia son el cansancio o agotamiento emocional y la baja realización personal.

SEGUNDA

Los factores sociodemográficos asociados al Síndrome de Burnout en Trabajadores del Sector Educación de la Institución Educativa N° 40207 “Mariano Melgar Valdivieso”, son el estado civil, el número de hijos y el grado de estudios.

TERCERA

Los factores laborales asociados al Síndrome de Burnout en Trabajadores del Sector Educación de la Institución Educativa N° 40207 “Mariano Melgar Valdivieso”, son la condición laboral de trabajador nombrado y el área ocupacional docente.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se realizan al finalizar el estudio son dirigidas a:

Gobierno Nacional:

1. Continuar como Política de Estado, el proceso de mejora de remuneraciones económicas para los trabajadores del Sector Educación, a fin de disminuir la necesidad del pluriempleo.

Ministerio de Educación:

1. En cuanto a estabilidad laboral y desplazamiento de personal: sugerimos continuar con la política de nombramiento para otorgar estabilidad laboral a los trabajadores del sector público educativo. Además, impulsar las reasignaciones a instituciones educativas cercanas a la residencia del trabajador.
2. Impulsar la coordinación intersectorial con ESSALUD y/o MINSA, para proponer un estudio a nivel nacional, con el objetivo de tener datos nacionales para incluir el síndrome de Burnout, en la lista de enfermedades ocupacionales del país, amparados en la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo.
3. Considerar como política del sector una evaluación física y mental, como requisito de ingreso a la carrera y previo al periodo vacacional anual de los trabajadores, que incluya un tamizaje del Síndrome de Burnout.

Gerencia Regional de Educación (GRE) y/o las Direcciones Regionales de Educación (DRE):

1. Constituir mecanismos adecuados para realizar una evaluación y gestión de riesgos laborales anuales, con el objetivo de intervenir oportunamente y por lo tanto disminuir la presencia de enfermedades ocupacionales.
2. Impulsar la formación de los Comités de Salud y Seguridad en el trabajo, como ente promotor de una vida laboral saludable.
3. Identificar los riesgos psicosociales de sus instituciones educativas que las están haciendo más vulnerables a presentar mayores síntomas del Síndrome de Burnout.

4. Promover talleres periódicos de prevención del síndrome de Burnout, en todas las instituciones educativas.
5. Mejorar los niveles de participación y vigilancia ciudadana, evitando la distorsión de los objetivos, con una adecuada capacitación a los padres de familia.
6. Poner en marcha un plan de capacitación anual en nuevas tecnologías educativas y otros temas de interés del colectivo de los trabajadores.
7. Programa de apoyo, estímulo y reconocimiento a los trabajadores.
8. Utilizar adecuadamente los recursos de los CAFAE y SUBCAF AE (Comités de Administración del Fondo de Apoyo y Estímulo a los trabajadores), para el desarrollo de Programas de apoyo, estímulo y reconocimiento a los trabajadores.

Instituciones Educativas (IIEE):

1. Mejorar la utilización de los recursos disponibles para el logro de mejores condiciones materiales, ambientes saludables de trabajo y para el desarrollo de la labor de los trabajadores.
2. Promover un adecuado clima laboral en cada Institución Educativa.
3. Programa de apoyo, estímulo y reconocimiento a sus trabajadores, según sus recursos.
4. Apoyar el diagnóstico y tratamiento individual, grupal y organizacional de los miembros de su institución que cursen con el Síndrome de Burnout.
5. Promover y favorecer la capacitación y/o formación profesional continuada.
6. Incluir dentro de sus actividades, la prevención e intervención del Síndrome de Burnout, con la participación del gobierno regional, gobierno local, organizaciones no gubernamentales, universidades, institutos pedagógicos, entre otros.
7. Promover la coordinación, integración, identidad y respeto mutuo entre la comunidad educativa (docentes, administrativos, padres de familia y estudiantes)

Trabajadores del sector Educación:

1. Propender a una capacitación continua profesional.

2. Participar activamente en la conformación de los Comités de Salud y Seguridad en el trabajo.
3. Participar activamente en los talleres sobre salud ocupacional o mental que organicen su institución educativa u otras, para adquirir estilos de vida saludables y habilidades sociales que los ayuden a prevenir o disminuir síntomas del Síndrome de Burnout.
4. En caso de ser víctima del Síndrome de Burnout, someterse al tratamiento individual y grupal que indique el especialista hasta obtener el alta.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Dixon, L., Goldberg, R., Lehman, A., McNary, S. The impact of health status on work, symptoms, and functional outcomes in severe mental illness. *J Nerv Ment Dis* 2001; 189: 17-23. . [PMID: 11206660].
Obtenido de://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11206660
2. Broadhead, W., Blazer, D., George, L., Kit, T. Depression, disability days and days lost from work in a prospective epidemiological survey. *JAMA* 1990; 264: 2524-8.
3. Toro, R., Yepes, L. *Psiquiatría*. Corporación para Investigaciones Biológicas. Medellin, Colombia. IV Edición 2004.
4. Taris, T. Large-Scale Job Stress Interventions. The Dutch experience. In contemporary Occupational Health Psychology. Volumen 1. Wiley-Blackwell, UK 2010 pp.78.
5. Castañeda, Hortencia., Colunga, C., Preciado, M., Aldrete, M., Aranda, C. Estrés organizacional y factores psicosociales laborales asociados a salud mental en trabajadores de atención primaria. *Waxapa* Año 3, Vol. 2, No. 5 Jul - Dic 2011, Obtenido de: <http://www.medigraphic.com/pdfs/waxapa/wax-2011/wax115b.pdf>.
6. Xie JL, Schaubroeck J, Lam SS. Theories of job stress and the role of traditional values: a longitudinal study in China. *J Appl psychol* 2008; 93(4):831-48.
7. Kivimaki, M., Vahtera, J., Elovainio, M., Virtanen, M., Siegrist, J. Effort-reward imbalance, procedural injustice and relational injustice as psychosocial predictors of health: complementary or redundant models? *Occup Environ Med* 2007; 64(10):659-665.

8. OIT. Estrés reconocido como enfermedad laboral. Diario El Peruano 2010.
9. Claro, S., Bedregal, P. Aproximación al estado de salud mental del profesorado en 12 escuelas de Puente Alto, Santiago, Chile. Rev. Médica Chile. v.131 n.2 Santiago feb. 2003.
10. Oramas, V., Rodríguez, R., Almirall, P., Huerta, J., Vergara, A. Algunas causas de estrés psicológico en maestros del municipio Arroyo Naranjo, Cuba; Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores; Arroyo Naranjo, Ciudad de La Habana, Cuba.
11. Informe Final de la CVR. Informe Final Comisión de la Verdad y reconciliación. Tomo IX Plan Integral de Reparaciones. Lima, Perú. Agosto 2003.
12. CIDE. Las reformas educativas: logros, problemas y desafíos. Visto el 18 de enero 2013 en www.cide.cl/cidehoja/_16_pdf.
13. Jáuregui, M. Cuando el stress laboral se llama Burnout. México. 2009.
14. Buendía, J., Ramos, F. Empleo, Estrés y Salud. Madrid: Pirámide. 2001.
15. Hombrados, I. Estrés y Salud. Valencia: Promolibro. 1997.
16. Juaneda, E. Retos de las organizaciones del Tercer Sector Social en el welfare-mix: implantación de la calidad y compromiso organizativo. Tesis doctoral, Universidad de La Rioja. 2009.
17. Maslach, C. y Leiter, P. The truth about burnout. San Francisco, CA: Jossey Bass. 1997.
18. Farber, B. Stress and burnout in suburban teachers. Journal of Educational Research 1984; 77(6).325-331.
19. Edelwich, J., Brodsky, A. Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions. Nueva York: Human Sciences Press. 1980.
20. Organización Mundial de la Salud. El estrés según la OMS. Disponible en: Harmony at Work Bs.As. Argentina. 2010.

21. Pines, A., Aronson, E. *Carrer burnout: causes and cures*. New York: The Free Press. 1988.
22. Oswin, J., Hernández, M. “Resiliencia y el modelo Burnout-Engagement en cuidadores formales de ancianos”, *Psicothema*, vol.18, nº4, pp. 791-796. 2006.
23. Marrau, M. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. *Fundamentos en Humanidades*. Universidad Nacional de San Luis Argentina 2009; 1(19):167-177.
24. McKnight, D. Glass, C. . Perceived control, depressive symptomatology and professional burnout: a review of the evidence. *Psychology and Health*, 11, 23-48. 1996.
25. Leiter, P., Durup, J. “The discriminant validity of burnout and depression: a confirmatory factor analytic study”. *Anxiety, stress and coping*, vol.7, pp.297-308. 1994.
26. Hallsten R. Exploring burnout among university faculty: incidence, performance, and demographic issues. *Teaching and Teacher Education*, 20, 713-729. 2004.
27. Manassero M, Vázquez A, Ferrer V, Fornés J, Fernández C. *Estrés y Burnout en la enseñanza*. Palma: Universitat de les Illes Balears; 2003.
28. Freudenberger H. Staff burn-out. *Journal of Social Issues* 1974; 30(1): 159-165.
29. Hobfoll, M., Shirom, A. Características del Síndrome de Burnout en docentes. *Anales de Psicología*, 2003, 22(6), 314-319.
30. Hättinen, M., Kinnunen, U., Pekkonen, M., Aro A., “Burnout Patterns in Rehabilitation: Short-Term Changes in Job Conditions, Personal Resources, and Health”. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 9, nº3, pp.220-237. 2004.
31. Hallberg, E., Hoogstraten, J. Gender differences in burnout among Dutch dentists. *Community Dent Oral Epidemiol*, 31, 321-327. 2003.
32. Faber, R. Burnout o síndrome de desgaste profesional. *Med Clin (Barc)* 2002; 119(13):495-496.

33. Pines, A., Kafry, D. Doping with burnout. Ponencia presentada en la convención anual de la American Psychology Association. Toronto. 1998.
34. Peiró, M. Salvador, A. Control del Estrés Laboral. Madrid: Eudema. 1993.
35. Garcés de Los Fayos, J., Teruel, E., García C. Burnout en deportistas y entrenadores. Un nuevo campo de investigación en psicología del deporte. Poster presentado en el Congreso Mundial de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte. Granada. 1993.
36. Meier, S. "Toward a theory of burnout", en MCREYNOLDS, J. (Comp): Advances in psychology assessment. San Francisco: Jossey-Bass; 4. 1984.
37. Moreno, B., Oliver, C., Aragonese, A. El Burnout, una forma específica de estrés laboral. En Buela, G; Caballo B. Manual de Psicología Clínica Aplicada. pp 271 – 284. Madrid. Siglo XXI. 2009.
38. Davidoff, L. Introducción a la Psicología. Nuew York Mac Graw Hill, 2da edición 2004.
39. Ramos, F. El Síndrome de Burnout. Madrid: Klinik, S.L. 1999.
40. Gil –Monte, P. El síndrome de quemarse por el Trabajo (Burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Ed. Pirámide; 2006.
41. Tonon, G. Calidad de vida y Desgaste Profesional. 2 da edición. Edit EUDEBA: Argentina, 2010.
42. Mercado, J., Di Marco, G., y cols. Síndrome de Burnout. Argentina, 2006.
43. Cherniss, C. Long-term consequences of burnout: An exploratory study. Journal of Organizational Behavior, 13 (1) 1-11. 1992.
44. Leiter, P., Maslach, C. "The impact of interpersonal enviroment on burnout and organizational commitment", Journal of Occupational Behavior, vol. 9, pp. 297-308. 1988.
45. Golembiewski, R., Scherb, K., Boudreau, R. Burnout in cross national settings: Generic and model perspectives. En: Gil-Monte P, Peiró J. Desgaste Psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis; 1997.p.24.

46. Manzano, G. "Síndrome de burnout y riesgos psicosociales en personal de enfermería: prevalencia e intervención", *Intervención Psicológica*, vol. 91-92, pp. 23-31. 2008.
47. Repeti, M., Cabrera, G. Síndrome de Burnout en docentes. *Revista de Salud Pública*, 2003, 3(2), 31-34.
48. Martínez, A. El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. Nº 112. Septiembre. 2010.
49. Brenninkmeijer, V., Van Yperen, N. How to conduct research on burnout: advantages and disadvantages of a unidimensional approach in burnout research. *Occup Environ Med* 2010; 60 (S1):16-20.
50. Maslach, C., Jackson, S. *Maslach Burnout Inventory: Manual research*. University of California. Palo Alto CA: Consulting Psychologist Press; 1986.
51. Aldrete, P., Aranda, B. "Síndrome de Burnout en Maestros de Educación Básica, Nivel Primaria de Guadalajara" 2003.
52. Fernández, R. Prevalencia del Síndrome de Burnout de Educación Infantil y Primaria de la ciudad de Huelva. *Biblioteca Las Casas*, 2012; 8(1). Disponible en <http://www.index>.
53. Rionda, A., Mares, M. Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual / Latin American Journal of Behavioral Medicine* 2011:243-50. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa>. Consultado el 15 de mayo de 2013.
54. Fuentes de stress, Burnout y Actitudes disfuncionales en orientadores de Institutos de Enseñanza Secundaria, Bandura, 1987, en Gil Monte & Peiró, 1997.
55. Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (CC OO) Estudio sobre Salud Laboral de los Docentes, elaborado por Rafael Villanueva. visto en ppt Burn Out en los Docentes El Síndrome del profesor Quemado de Barbado López, C.. Marzo 2003.
56. Bausela, E. El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) De Gil-Monte, P.R. *Anales de Psicología* Vol 21, Núm 2: 2005.

57. Tous, J. Quemarse en el Trabajo: El Síndrome del Burnout. RESYP. Revista de Salud Pública y Nutrición. Volumen 8 No. 2. Abril-Junio 2007. Universidad Autónoma de Nuevo León. Visto en <http://www.respyn.uanl.mx/viii/2/invitado/invitado.htm>.
58. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Definiciones de características sociodemográficas. Lima, 2010. Obtenido de: <http://www.inei.gov.pe>.
59. Grajales, T. Estudio de validación factorial del Maslach Burnout Inventory versión española en una población de profesionales mexicanos. Línea de Investigación: Instrumentos de medición, México DF: Memorias 2000 del CIE; 2000.
60. Garza, J., Schneider, K., Promecene, P., Monga, M. Burnout in residency: A statewide study. *South Med J* 2004; 97 (12): 1171-1173.
61. Llana, J. Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista. 3 ra Edición, Editorial Lex Nova; 2003: 493-516.
62. Hernández, L., Olmedo, E. Un estudio correlacional acerca del síndrome de “estar quemado” (burnout) y su relación con la personalidad. *Apuntes de Psicología*, 2004, 22(1), 121-136.
63. De la Peña, E., Sanz, J., Garrido, J., Carvajal, J., Galan, R. y Herrero, A. Factores relacionados con el estrés profesional en personal de enfermería del área de salud de Badajoz. *Enfermería Clínica*, 2002, 12(2), 59-64.
64. Restrepo-Ayalal, N., Colorado, G., Cabrera, G. Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín. *Revista de Salud Pública*, 2005, 8(1), 63-73.
65. Hermosa, A. Satisfacción laboral y síndrome de “burnout” en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 2006, (15): 81-89.
66. Moriana, J., Herruzo, J. Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 2004, 4(3), 597-621.
67. Fernández, M. Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima Metropolitana. *Persona* 2001; 5: 27-6667. 12.

68. Fernández M. Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos: tres estudios fácticos. *Ciencia y Trabajo* 2008; Octubre/Diciembre; 10(30): 120-125.
69. Ponce, C., Bulnes, S., Aliaga, J., Atalaya, M., Huertas, R. El síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial en grupo de docentes universitarios. *Revista de Investigación en Psicología IIPSI* 2005; 8(2); 87-112.
70. Yslado, R., Núñez, L., Norabuena, R. Diagnóstico y programa de intervención para Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria de distritos Huaraz e Independencia. *Revista de Investigación en Psicología IIPSI* 2010; 13(1):151-162.
71. Napione, M. Cuando se quema el profesorado de secundaria. Madrid: Díaz Santos; 2008.
72. Cordeiro, J., Guillén, C., Gala, F. Educación Primaria y Síndrome de Burnout: situación de riesgo en los y las docentes de la Bahía de Cádiz (en línea) 2010 (fecha de acceso: agosto 2013). Disponible en: [URL:http://www.stes.es/salud/libroriesgoslaborales/cosa1.pdf](http://www.stes.es/salud/libroriesgoslaborales/cosa1.pdf).
73. Aris, N. El síndrome de Burnout en los docentes de infantil y primaria: un estudio en la zona de Vallés Occidental (en línea) 2007 (fecha de acceso: agosto 2013). Disponible en: [URL:http://www.educaweb.com/EducaNews](http://www.educaweb.com/EducaNews).
74. Agudo, M. Burnout y engagement en profesores de primaria y secundaria (en línea) 2004 (fecha de acceso: agosto 2013). Disponible en: [URL:http://www.uji.es/bin/publ/edicions](http://www.uji.es/bin/publ/edicions).
75. Padilla, A., Gómez, C., Rodríguez, V., Dávila, M., Avella, C, Caballero, A, et.al. Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia). *Rev. Colomb Psiquia* 2009; 38(1): 50-65.
76. Steve, J. La formación inicial de los profesores de secundaria. Barcelona: Ed. Ariel; 1997.
77. Moreno, B., Garrosa, E., Gonzales, J. La evaluación del estrés y el Burnout en el profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones* 2000; 16(1): 331-349.

78. Maslach, C., Jackson, S. The role of sex and family variables in burnout. *SexRoles* 1985; 12: 837-851.
79. Ranchal, A., Vaquero, M. Burnout, variables fisiológicas y antropométricas: un estudio en el profesorado. *Med Segur Trab* 2008; 54(210): 47-55.
80. Albanesi, S., De Bortoli, M., Tifner, S. Aulas que enferman. *Psicología y Salud*, 2006, 2(16), 179-185.
81. Fuentes, J., Quevedo, M., Velasco, C., Sánchez, A., Sánchez, T., Salgado, A., et. al. El síndrome del “Burnout”: estudio empírico en profesores de enseñanza primaria. *Revista electrónica de la Federación española de asociaciones de Psicología (en línea)* 1997 (fecha de acceso: agosto 2013); Disponible en: URL: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo>.
82. Guerrero, E., Rubio, E. Fuentes de estrés y síndrome de Burnout en orientadores de institutos de enseñanza secundaria. *Revista de Educación* 2008; 347: 229-258.
83. La Torre, I., Sáenz, J. Cuál es el perfil epidemiológico de padecer Burnout en profesores no universitarios de la Región de Murcia? *Revista electrónica universitaria de formación del profesorado (en línea)* 2009 (fecha de acceso: agosto 2013); 12(1): 77-83. Disponible en URL: <http://www.aufop.com>
84. Moreno, M., Aranda, C., Aldrete, M. G., Flores, E., Pozo, E. Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. *Investigación en Salud*, 2006, 7(3), 173-177.
85. Moreno-Jiménez, B., Arcenillas M., Morante, M., Garrosa, E. Burnout en profesores de primaria: personalidad y sintomatología. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 2005 (21), 71-91.
86. Núñez, Ll. El síndrome de quemarse por el trabajo en el profesorado de una zona andina del Perú. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Perú, 2010.
87. Moreno-Jiménez, B, Garrosa, E. & González, J. La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2010, 16(1), 331 -349.

88. Ortega, C., López, F. El burnout o síndrome de estar quemados en los profesionales sanitarios: revisión y perspectiva. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 2003, 4(1), 137-160.

ANEXOS

ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

Estimado Sr. (a):

Recuerde que:

- Su colaboración es importante
- Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria.
- La información que se recoja será **CONFIDENCIAL**.

Desde ya le agradecemos su participación

.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Bachiller en Medicina Clever Julio Gamarra Villanueva, de la Universidad Nacional de “San Agustín” de Arequipa.

He sido informado (a) de que la meta de este estudio es determinar la relación entre factores de riesgo, características socio –demográficas y el clima laboral en Trabajadores del Sector Educación de 40 Instituciones Educativas de la Provincia de Arequipa - Abril 2013, para recomendar mejores condiciones de trabajo, clima laboral relaciones interpersonales y trato económico.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 10 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del
Participante

DNI

Fecha

ANEXO 2

FICHA SOCIO DEMOGRÁFICA

SEUDONIMO :		I. E. :	
Edad :		Cargo que ocupa :	
Sexo : Masculino () Femenino ()			
Estado Civil :			
Casado () Conviviente () Soltero () Divorciado y/o separado () Otro : () _____			
Grado de Estudios :			
Secundaria () Técnico () Superior : Universitaria () No Universitaria ()			
Condición laboral :			
Nombrado () Contratado () Destaque ()			
Área ocupacional			
Docente () Administrativo ()			
Tiempo de servicio:		Nivel Educativo donde labora	
Años _____ Meses _____		Inicial () Primaria () Secundaria ()	
Lugar de Residencia:		Lugar de ubicación de la I.E. donde labora :	Tiempo empleado en desplazarse a su IE
_____		_____	_____
Nº de hijos			
No tiene _____ 1-2 _____			
3-4 _____ 5-6 _____			
Horas semanales de Trabajo en la IE		Horas de Trabajo semanales fuera de la IE	
Menos de 12 horas _____		Menos de 12 horas _____	
30 horas _____		30 horas _____	
40 Horas _____		40 Horas _____	

ANEXO 3

“

CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT

Estimado Sr. (a):

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Tiene que saber que no existen respuestas mejores o peores.

Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una cruz en la casilla correspondiente y número que considere más adecuado.

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
0	1	2	3	4	5	6

Recuerde que:

- Su colaboración es importante
- Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria.
- La información que se recoja será **CONFIDENCIAL**.

Gracias por su participación

			Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
			0	1	2	3	4	5	6
1	EE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	EE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	PA	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	D	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	EE	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para							

		mí.							
7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	EE	Me siento “quemado” por el trabajo.							
9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	EE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo que atender.							
16	EE	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	PA	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.							
18	PA	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	PA	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	EE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	PA	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

ANEXO 4
PLANO DE UBICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

