

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

FACULTAD DE PSICOLOGIA

TESIS DE PRE GRADO

“RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES  
PSICOSOCIALES Y EL SINDROME DE BURNOUT EN  
DOCENTES DE LA ESCUELA TÉCNICA N°3 DE LA  
CIUDAD DE MAR DEL PLATA”

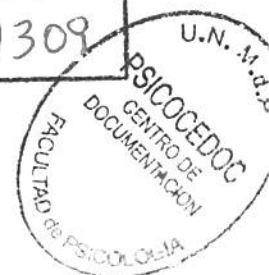
ALUMNAS

GUEVARA, EVANGELINA

MENDIOLA, NATALIA

DIRECTOR: Mg. ANA MARIA EHULETCHE

N° CLASIFICACION :	ADQUISICION :
t-pg 6	1022
	N° INVENTARIO :
	R-1309



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA**

**FACULTAD DE PSICOLOGIA**

**“Relación entre los Factores Psicosociales y el  
Síndrome de Burnout en docentes de la Escuela  
Técnica N° 3 de la ciudad de Mar Del Plata”**

**Informe final del Trabajo de Investigación correspondiente al  
Requisito curricular conforme OCS 143/89**

**ALUMNAS:**

**Guevara, Evangelina      Matrícula Nro. 6129/03**

**Mendiola Natalia Anahí      Matrícula Nro. 6176/03**

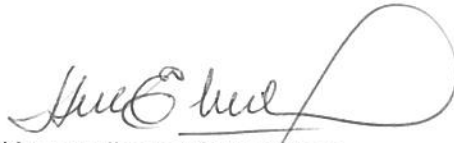
**Cátedra de radicación: Psicología Educativa**

**Supervisor: Mg. Ana María Ehuleche**

**Fecha de presentación:**

“Este informe final corresponde al requisito curricular de investigación y como tal es propiedad exclusiva de las alumnas Guevara, Evangelina (Mat. 6129/03) y Mendiola Natalia Anahí (Mat. 6176/03) de la Facultad de Psicología de la universidad Nacional de Mar del plata y no puede ser publicado en todo o en sus partes o resumirse, sin previo consentimiento escrito de las autoras”

"El que suscribe manifiesta que el presente Informe Final ha sido elaborado por las alumnas Guevara Evangelina, Matrícula Nro. 6129/03 y Mendiola Natalia Anahí, Matrícula Nro. 6176/03 conforme los objetivos y el plan de trabajo oportunamente pautado, aprobando en consecuencia la totalidad de sus contenidos, a los...11...días del mes de noviembre del año 2013."



Firma, aclaración y sello del Supervisor

Lic. Ana María Echeburúa  
PSICOLOGA  
Mat. 46.106

## Evaluación del supervisor

En mi calidad de supervisora del Trabajo de Investigación de Pregrado: *“Relación entre los factores psicosociales y el síndrome de Burnout en docentes de la escuela Técnica N° 3 de la ciudad de Mar Del Plata”* de las alumnas: Guevara, Evangelina Matrícula Nro. 6129/03 DNI 30.132.344 y Mendiola Natalia Anahí Matrícula Nro. 6176/03 DNI 30.956.327 de constancia que el mismo ha alcanzado un nivel satisfactorio, según el artículo 20 del Reglamento de Trabajo de Investigación.

El estudio desde un diseño de carácter exploratorio, transversal, correlacional, avanzó en la identificación de la presencia del síndrome de Burnout en reconocer la relación existente entre los factores psicosociales y el síndrome de Burnout como así describir las estrategias de afrontamiento en profesionales de la educación.

El aporte del estudio lleva a reconocer que la mayoría de los docentes que se ven afectados por el síndrome han desarrollado estrategias focalizadas en la evitación y con tipo de afrontamiento centrados en la gratificación alternativa, descarga emocional y resolución de problemas. Permite también identificar docentes que por sus puntuaciones se estiman en situación de riesgo potencial, permitiendo esto el diseño de intervenciones preventivas.

Las tesis cumplieron con las actividades programadas y hubo por parte de las mismas una disposición favorable a realizar consultas sobre temas específicos que llevarán a una mejor calidad del mismo. Estuvieron muy dispuestas a los aportes supervisivos. En este momento pueden revisar y cuestionar sus propios criterios con sugerencias superadoras.



.....  
Mg. Ehuleche, Ana María

"Atento al cumplimiento de los requisitos prescriptos en las normas vigentes, en el día de la fecha se procede a dar aprobación al Trabajo de Investigación Presentado por las alumnas Guevara Evangelina (Mat. 6129/03) y Mendiola Natalia Anahí (Mat. 6176/03).

Firma y aclaración de los miembros integrantes de la Comisión Asesora.

Fecha de aprobación. 16.07.2014

  
Mg. Ana María Echulstehe

  
Dr. Darío Lull.

Hay correcciones estadísticas de las tablas presentes en este informe, que fueron realizadas en la defensa oral.



MEMO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

FACULTAD DE PSICOLOGIA

*PROYECTO DE INVESTIGACIÓN – REQUISITO CURRICULAR*

PLAN DE ESTUDIOS O.C.S 143/89

APELLIDO Y NOMBRE DE LAS ALUMNAS:

Guevara Evangelina Esther

Mendiola Natalia Anahí

Matrícula Nro. 6129/03

Matrícula Nro. 6176/03

Cátedra de radicación: Psicología Educacional

Supervisor: Mg. Ana María Ehuletche

Co-supervisor

TITULO DEL PROYECTO

*“Relación entre factores psicosociales y síndrome de Burnout, en docentes de la Escuela Técnica N°3 de la ciudad de Mar del Plata”.*

## DESCRIPCIÓN RESUMIDA:

Realizaremos un estudio exploratorio correlacional en la escuela técnica N° 3 "Domingo Faustino Sarmiento" de Mar del Plata, tomando como muestra docentes de nivel secundario, que se encuentren desempeñando su rol, en un tiempo no menor a 6 meses. Nos proponemos analizar la relación entre Factores Psicosociales y su posible incidencia en el Burnout, y además explorar si los docentes sometidos a estrés laboral alcanzan dicho síndrome. Para ello se administrarán los cuestionarios CQST Gil Monte; el Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R), Moreno, Garrosa y Gonzales. Los puntajes serán calculados mediante la obtención de las medidas para cada sujeto así como de las escalas y subescalas correspondientes a cada uno de los factores, de modo de permitir la comparación entre las variables. Mediante una correlación bivariada.

**PALABRAS CLAVES:** - Estrés Laboral- síndrome de Burnout- Factores psicosociales- Docentes- Educación Secundaria.

## DESCRIPCIÓN DETALLADA

### MOTIVOS Y ANTECEDENTES:

La motivación y el interés por investigar el tema de la salud en los docentes y la incidencia de ciertos factores psicosociales en ella, surge de tener allegados docentes y escucharlos conversar sobre las enfermedades que sufren, el gran número de carpetas medicas que piden, el aumento de las exigencias que se les demanda, la falta de recursos para responder a las diferentes situaciones que se presentan en el aula, etc. Esto es ratificado por los medios de comunicación cuando muestran marchas, paros realizados por los docentes, reclamando por los problemas edilicios, el escaso reconocimiento y apoyo por parte de la sociedad, o por la baja remuneración por su trabajo. Además los medios han reflejado la preocupante situación de las enfermedades en los docentes, como lo hace un diario de rosario, expresando que el pedido de carpetas medicas han aumentado en el último año, en abril de 2011 fue del 18.%, mientras que hace dos años atrás era del 15%, (Publicado

el 01 de julio de 2011. Rosarionoticias.net). En fin, todo este conjunto de situaciones van generando malestar y estrés laboral, manifestado a través de diversas dolencias y enfermedades, donde el síndrome de agotamiento profesional o bournout es una de las patologías mas habituales.

Este síndrome ha sido difundido y consolidado por Maslach y Jackson (1981) quienes consideraron desde la perspectiva clínica, el bournout como un síndrome tridimensional derivado del estrés crónico, cuyos rasgos principales son cansancio físico y/o psicológico, junto con la sensación de no poder dar más de sí mismo (agotamiento emocional), una actitud fría y despersonalizada en relación con los demás (despersonalización) y un sentimiento de inadecuación al puesto de trabajo y a la tarea que el afectado desarrolla con bajo logro personal y profesional.

Desde la perspectiva psicosocial, lo consideran como el síndrome de "quemazón" por el trabajo, no debe identificarse con el estrés psicológico, sino que ha de entenderse como una respuesta a las fuentes de estrés crónico que surgen de las relaciones entre los usuarios de servicios asistenciales (pacientes, alumnos, clientes, etc) y los profesionales que les atiende (médicos, profesores, abogados, policías, etc), es decir como un proceso de interacción entre el contexto laboral y las características de la persona ( Guerrero, 1999).

Dentro de los estudios realizados sobre este tema, tomaremos las investigaciones de León Cortés Silvia Graciela, Osmar Juan Matsui Santana, Carolina Aranda Beltrán, León Cortés María del Consuelo. "factores psicosociales y el Burn-out en docentes de nivel básico en el estado de Jalisco"; Manuel Pando Moreno. El estudio de Domínguez, Gutiérrez, Anguila, Barrios, Barredo y Medrano sobre la prevalencia del Burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una Institución Universitaria Privada de Barranquilla y Gil Monte, con la prevaecía de quemarse por el trabajo en maestros mexicanos, llevada a cabo en la Universidad Nacional Autónoma de México, donde presenta una versión del cuestionario MBI traducida, validada y modificado para profesores, el CQSTE-PE.

#### OBJETIVOS GENERALES:

- Analizar la relación de variables sociodemográficas y psicosociales que intervienen en el desgaste profesional de los docentes.
- Relacionar las Dimensiones del CQSTE-PE con los Factores Psicosociales

## OBJETIVOS PARTICULARES:

- Determinar la prevalencia del síndrome de desgaste profesional (burnout) en los docentes de la Escuela Técnica N° 3
- Relacionar las variables sociodemográficas con los Factores Psicosociales.
- Estimar cuáles son los factores psicosociales más determinantes en las enfermedades que presenta el grupo docente.

## HIPÓTESIS:

Los factores psicosociales se relacionan con la prevalencia del síndrome de desgaste profesional (Burnout) en docentes.

## MÉTODO Y TÉCNICA:

La investigación es de tipo: exploratorio, transversal y correlacional.

La población objeto de estudio serán docentes de nivel secundario pertenecientes a la Escuela técnica N°3 de Mar del plata.

Se utilizarán dos instrumentos:

- «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo», en su versión para profesionales que trabajan en la educación (CESQT-PE).
- «Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R)», Moreno, Garrosa y Gonzales.

Las Variables tomadas en cuenta son:

- Variable Independiente: "factores psicosociales", con sus dimensiones.
- Variable dependiente: el Síndrome de desgaste profesional (Burnout) con sus 4 dimensiones: a) Desgaste Psíquico; b) Indolencia; c) Ilusión por el trabajo y d) Culpa.
- Variables Intervinientes: Sociodemográficas: edad, estado civil, años de experiencia, sexo, número de hijos, nivel de enseñanza y situación laboral.



### LUGAR DE REALIZACIÓN DEL TRABAJO:

Se realizara en la Universidad Nacional de Mar de la Plata, Facultad de Psicología; y la recolección de datos se llevará a cabo en la Escuela técnica N° 3 "Domingo Faustino Sarmiento", Mar del Plata.

### FUENTE DE DATOS:

-Fuentes primarias: Información recolectada a través de la aplicación de los instrumentos especificados.

-Fuentes secundarias: Información obtenida a partir de la consulta bibliográfica específica de la temática.

### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

ACTIVIDAD/ MES	1	2	3	4	5	6
Búsqueda bibliográfica ampliatoria	X					
Construcción del marco teórico		X				
Elaboración del instrumento de medición		X	X			
Validación y Administración del instrumento			X	X		
Evaluación del instrumento				X		
Sistematización de los datos obtenidos					X	
Interpretación de resultados y elaboración de conclusiones					X	
Elaboración del informe final						X

## BIBLIOGRAFÍA:

- Gil-Monte, Unda & Sandoval (2009). Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT)
- Gil-Monte P. R. (2006). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey,
- Gil-Monte P. R. (2011). Estructura factorial del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo en maestros mexicanos de educación primaria. *Revista Mexicana de Psicología*, enero 2011.
- María de los Ángeles Flores-Barocio, María Guadalupe Aldrete-Rodríguez, María de Lourdes Preciado-Serrano, Manuel Pando-Moreno y Silvia Graciela León-Cortes (2012). "Factores psicosociales y sintomatología psicológica en académicos de enseñanza media superior de una universidad pública de Guadalajara". *Revista de Educación y Desarrollo*, 20. Enero-marzo de 2012.
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. & González, J.L. (2000a). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el C.B.P.R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(1) 331-349.

*[Handwritten signature]*

FIRMA DEL SUPERVISOR

*Mariela Natalia Emonglina Jussara*

FIRMA DE LOS ALUMNOS

P/ AREA DE INVESTIGACION

*Devisa de para evaluación  
a David Iul - 22/5*

RESULTADO DE LA EVALUACION (aprobado/ rehacer)

FECHA

*22/*

*Deu*

Universidad Nacional de Mar del Plata

Evaluación Proyecto de investigación

**Alumnas:** Evangelina Guevara y Natalia Mendiola

**Título:** *Relación entre factores psicosociales y síndrome de Burnout, en docentes de la Escuela Técnica N°3 de la ciudad de Mar del Plata*

Luego de la lectura de la reelaboración del proyecto de investigación, sugiero que esté APROBADO para avanzar con las etapas previstas en el plan de trabajo.

Realizo algunos comentarios al respecto:

- Para poder "identificar la presencia o no del síndrome de Burnout" en los docentes, deberán contar con algún criterio que tenga el instrumento (CBP-R) para determinar a partir de qué puntaje se puede hablar de presencia del síndrome, o en qué grados según el rango de puntajes.
- En "método y técnica", explican que en el docente expuesto a una serie de factores psicosociales, "cuando fallan las estrategias de afrontamiento que el individuo emplea para hacer frente a esas condiciones", puede generarse el síndrome de Burnout. Si esta es la hipótesis que sostienen, podría ser interesante agregar en la administración de los instrumentos, un inventario que evalúe estrategias de afrontamiento de los docentes, para identificar si la presencia de Burnout se asocia con los factores psicosociales, con las estrategias de afrontamiento ante esos factores o con ambos.



Dr. Darío M. Llull

Mar del Plata, 26 de octubre de 2012.-



# Universidad Nacional de Mar del Plata

## Evaluación Proyecto de investigación

**Alumnas: Evangelina Guevara y Natalia Mendiola**

**Título: *Relación entre factores psicosociales y síndrome de Burnout, en docentes de la Escuela Técnica N°3 de la ciudad de Mar del Plata***

Sugiero REHACER el proyecto presentado, teniendo en consideración las siguientes observaciones y dedicando especial atención a los comentarios del apartado "métodos y técnicas":

### 1) Motivos y antecedentes

Muy bien la presentación de la motivación e interés personal en el tema y las cuestiones de preocupación.

En el último párrafo deberían hacer una breve descripción de los resultados de las investigaciones que se mencionan.

### 2) Objetivos

El segundo objetivo general es similar al primero, con diferente redacción.

El CQSTE-PE es un instrumento que serviría como herramienta para la obtención de datos, pero en la redacción de los objetivos debe mencionarse el constructo que se evaluará, por ej. "Síndrome de Burnout".

### 3) Métodos y técnicas

Principales observaciones en relación a este apartado:

- No especifica si tomarán la población total de docentes de la escuela seleccionada.
- No queda en claro por qué plantean administrar dos instrumentos que evalúan el mismo constructo (CESQT-PE y CBP-R). ¿Cuál sería su justificación? A su vez, el primero de estos instrumentos es mencionado en el trabajo con diferentes siglas que no coinciden.
- Falta describir brevemente los puntajes o dimensiones que arrojan los instrumentos seleccionados.
- No están especificadas las dimensiones que considerarán de los "factores psicosociales".
- Sugiero agregar entre las variables: cantidad de horas de trabajo semanales y cantidad de escuelas en las que se desempeña cada docente.

- Parecería que tienen previsto administrar una entrevista cerrada o semiestructurada para obtener información de las variables, pero no está especificado entre los instrumentos.
- En el cronograma de actividades se mencionan dos tareas que no están explicadas en este apartado: *elaboración* del instrumento y *validación* del mismo. ✓

#### 4) Bibliografía

Hay varias citas mencionadas en "motivos y antecedentes" que no figuran en la bibliografía: Maslach y Jackson, 1981; Guerrero, 1999; León Cortés y col.; Domínguez y col. En el apartado final de la bibliografía, las dos citas de Gil-Monte están incompletas. ✓



Dr. Darío M. Llull

Mar del Plata, 15 de junio de 2012

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

FACULTAD DE PSICOLOGIA

*PROYECTO DE INVESTIGACIÓN – REQUISITO CURRICULAR*

PLAN DE ESTUDIOS O.C.S 143/89

APELLIDO Y NOMBRE DE LAS ALUMNAS:

Guevara Evangelina Esther

Mendiola Natalia Anahí

Matrícula Nro. 6129/03

Matrícula Nro. 6176/03

Cátedra de radicación: Psicología Educacional

Supervisor: Mg. Ana María Ehuleche

Co-supervisor

TITULO DEL PROYECTO

*“Relación entre factores psicosociales y síndrome de Burnout, en docentes de la Escuela Técnica N°3 de la ciudad de Mar del Plata”.*

DESCRIPCIÓN RESUMIDA:

Realizaremos un estudio exploratorio correlacional en la escuela técnica N° 3 “Domingo Faustino Sarmiento” de Mar del Plata, tomando como muestra docentes de nivel secundario, que se encuentren desempeñando su rol, en un tiempo no menor a 5 años en dicha institución. Nos proponemos analizar la relación entre Factores Psicosociales y su posible incidencia en el Burnout, y además explorar si los docentes sometidos a estrés laboral

- Despersonalización, desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas destinatarias del trabajo. Esto se debe a un endurecimiento afectivo, lo que conlleva a la indiferencia y la forma deshumanizada con que se ven a estas personas.

En la actualidad, el síndrome es entendido como una respuesta al estrés laboral crónico, que aparece cuando fallan las estrategias de afrontamiento que suele emplear el individuo y funciona como variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias (Gil Monte, 2007)

Se debe diferenciar el Burnout, de otros conceptos que se pueden solapar con él, como la depresión y el estrés

Respecto a la depresión y *burnout*, cabe señalar que la depresión es un aspecto negativo del burnout, lo que no puede ser a la inversa, además la depresión tiene causas más amplias y complejas, pero solamente llevan a la enfermedad depresiva; en el burnout las causas son muy concretas, ya que provienen de los desajustes laborales, pero sus consecuencias son mucho más amplias y complejas.

El estrés y burnout, se diferencian ya que el estrés es un proceso psicológico que conlleva efectos positivos y negativos, mientras que el burnout solo hace referencia a efectos negativos para el sujeto y su entorno.

Moreno y Peñacoba (1999) mencionan que "el *burnout* no se identifica con la sobrecarga de trabajo ni es un proceso asociado a

la fatiga, sino a la desmotivación emocional y cognitiva que sigue el abandono de intereses que en un determinado momento fueron importantes para el sujeto". Las personas no son receptores pasivos de las demandas ambientales, sino que, en gran medida, eligen y determinan de forma activa sus entornos (Marquinez y Ayala, 1995).

### 2.3.2 Modelos teóricos de burnout y la relación con la docencia

En la delimitación conceptual del término Burnout pueden diferenciarse dos perspectivas, una es la clínica, donde se encuentra la definición dada por Freudenberg, y en la que consideran al burnout como un estado al que se llega como consecuencia del estrés laboral (Gil Monte y Peiro 1997). Esta es una mirada útil para efectos prácticos de diagnóstico, pero no para la comprensión, tratamiento o prevención del fenómeno. Desde una perspectiva psicosocial, se considera al burnout como un proceso resultante de la interacción de variables del entorno laboral y personal. Esta visión es más ventajosa por cuanto permite entender cómo se inicia y progresa el síndrome, así como sus síntomas a lo largo de un proceso con etapas o fases diferentes con sintomatología diferenciada. Ambas perspectivas son complementarias, pues una y otra presentan una serie de ventajas

que se complementan entre sí y han permitido avanzar en el conocimiento y diagnóstico de esta patología (Gil-Monte, 2005).

Gil monte sostiene que “la necesidad de explicar el episodio del síndrome de quemarse por el trabajo, junto con la utilidad de integrarlos en marcos teóricos mas amplios, que permitan explicar su etiología de manera satisfactoria, ha dado a lugar a la aparición de diversos modelos teóricos”.

Estos modelos elaborados desde consideraciones psicosociales son:

Modelo Socio-Cognitivo del Yo. Este modelo se caracteriza por otorgar a las variables del self, esto es autoeficacia, autoconfianza y autoconcepto, entre otras, un papel central para explicar el desarrollo del síndrome. Esta aproximación teórica tiene su origen en el modelo de competencia social de Harrison (1983). Según Harrison la competencia y eficacia percibida son variables claves en el desarrollo de este proceso. Altos niveles de motivación combinados con la presencia de factores de ayuda (objetivos laborales realistas, adecuada capacitación profesional, implicancia en la toma de decisiones, disponibilidad y disposición de recursos, entre otros) aumentan la eficacia percibida y los sentimientos de competencia social del individuo. Por el contrario, factores barrera como la ausencia de objetivos laborales realistas, disfunciones de rol, ausencia o escasas de recursos, sobrecarga laboral, conflictos interpersonales, entre otros, obstaculizan la consecución de

objetivos, disminuyen los sentimientos de autoeficacia, y con el tiempo, se origina el síndrome de burnout. (Gil-Monte, 2005) (Gil monte y Peiró 1999).

En la docencia es habitual observar profesores que ingresan al campo de la enseñanza con altas expectativas y motivaciones laborales, pero que al cabo de un tiempo se ven sobre exigidos, desconcertados y carentes de recursos (personales, materiales y sociales) que les permitan alcanzar los objetivos trazados. Esta situación, genera en muchos docentes sentimientos de frustración y desmotivación al considerar que sus competencias personales (auto eficacia, autoconfianza y autoconcepto) no están a la altura de las demandas. En este contexto, profesores con bajas competencias personales están proclives a desarrollar el síndrome de burnout

Modelo de Interacción Social. Este modelo se basa en la teoría de la equidad, plantea que en toda relación social subyace un contrato psicológico que gobierna la interacción entre dar y recibir. De acuerdo con esta teoría, las personas buscan la reciprocidad en las relaciones sociales: lo que ellos invierten y ganan de una relación debe ser proporcional a las inversiones y ganancias de la otra parte interesada en la relación(Adam, 1965).La tesis central del intercambio social es que el síndrome de burnout, se desarrolla principalmente en el contexto social e interpersonal de la

organización del trabajo, y que para comprender su desarrollo se debe prestar atención a la manera en que los individuos perciben, interpretan y construyen los comportamientos de otros en el trabajo (Schaufeli, 2005). El burnout también se genera por una falta de reciprocidad a nivel organizacional - esto es, por una violación de lo que se conoce como contrato psicológico. Además del nivel individual y organizacional, en los procesos de intercambio social también juegan un papel los equipos de trabajo entre compañeros. La falta de reciprocidad en la relación de intercambio con los propios colegas resulta un determinante importante del burnout . Bajo esta lógica, en la relación recíproca profesor-estudiante, los docentes dan, los alumnos reciben y viceversa. Cuando el contrato psicológico se rompe, cuando los docentes entregan lo mejor de sí para conseguir aprendizajes en los alumnos y estos últimos no responden con la misma intensidad y motivación a dichos estímulos se produce frustración y agotamiento por parte del docente. Esta situación se observa en los tres niveles: individual (con los alumnos), de equipo (con los colegas) y en la relación con la organización educativa (con la escuela).

**Modelos Organizacionales.** Este grupo considera los modelos elaborados desde la teoría organizacional. Menciona entre los antecedentes del burnout las disfunciones de rol, la falta de salud organizacional, la estructura, la cultura y el clima organizacional.



Son modelos que se caracterizan porque enfatizan la importancia de los estresores del contexto de la organización y de las estrategias de afrontamiento empleadas ante la experiencia de quemarse o consumirse (Gil-Monte y Peiró, 1999, Gil-Monte, 2002) Siguiendo este modelo, los docentes están frecuentemente sometidos a una serie de estresores del contexto de la organización, principalmente referidos a la seguridad en el empleo, la sobrecarga de roles, la calidad del apoyo social y supervisión de la escuela, el ambiente físico, las conductas agresivas de los alumnos, la falta de acciones de autocuidado y recreación para el cuerpo docente, entre otras. Todos estos factores condicionan el desempeño de los profesores y pueden influir en el desarrollo de problemas vinculados a la salud docente, entre los que emerge con fuerza el SQT.

Estos tres modelos han sido recogidos por Gil-Monte y Peiró (2000), quienes sostienen que la aparición del Síndrome se ve facilitada por la interacción de los distintos tipos de variables, tanto sociocognitivas, de interacción social y del ámbito laboral. Esta explicación ha sido denominada como modelo interaccionista.

### 2.3.3 Desencadenantes

Diversas investigaciones sostienen que el burnout se desencadena por la combinación de las variables personales, laborales y ambientales.

Se entiende por desencadenante, factores estresantes percibidos con carácter crónico que ocurre en el ambiente laboral.

A continuación describiremos los desencadenantes teniendo en cuenta la clasificación de Peiro (2001):

1. Estresores del ambiente físico, como ruido, la mala iluminación, las temperaturas extremas, la humedad, poca disponibilidad de espacios
2. Demandas del propio trabajo: turno de trabajo, la sobrecarga de trabajo o la exposición a riesgos, etc.
3. Los contenidos del trabajo o las características de las tareas, como la falta de control, la imposibilidad del uso de habilidades para la realización de las tareas, falta de feedback por la propia ejecución del trabajo, la falta de identidad con la tarea y la complejidad del propio trabajo.
4. El desempeño de roles plantea también potenciales desencadenantes, entre ellos la "ambigüedad del rol" dada por la falta de claridad y precisión ante lo que se espera del trabajador y el "conflicto del rol" que ocurre cuando no se pueden satisfacer simultáneamente dos demandas contradictorias, etc.

5. Las relaciones interpersonales y grupales pueden ser fuentes de estrés. Las malas relaciones con los superiores, con los compañeros, subordinados, clientes, etc.
  6. El desarrollo de la carrera, en sus múltiples aspectos, es una fuente potencial de estrés. En concreto la inseguridad laboral, las diferentes transiciones de rol, las situaciones de las distintas etapas de desarrollo, las promociones excesivamente rápidas o las demasiado ralentizadas, etc.
  7. Diferentes aspectos relacionados con las nuevas tecnologías como problemas de diseño, de implantación y de gestión de esas tecnologías.
  8. La estructura o del clima organizacional que pueden resultar estresantes, una excesiva centralización o un clima muy burocratizado o de poco apoyo social entre los miembros de la organización.
  9. Los estresores laborales que tienen que ver con las relaciones entre el trabajo y otras esferas de la vida como la vida en familia y las demandas conflictivas entre la actividad laboral y los roles familiares.
- Además de estos desencadenantes existen facilitadores que favorecen o inhiben la acción que los estresores ejercen sobre el sujeto. Dentro de estos se ubican las variables sociodemográficas y personales.

En el primer grupo algunas investigaciones sostienen que el sexo masculino obtiene puntuaciones más altas en despersonalización que las mujeres, quienes se verían más afectadas por el agotamiento emocional dado su doble rol. En la variable edad se plantea que los profesionales con menos años son los más propensos a tener el síndrome debido a las discrepancias que se producen entre sus expectativas idealistas iniciales y la realidad. Este argumento es válido también para los años de experiencia en el trabajo. Además se encuentran las investigaciones que sostienen que los veteranos son afectados por el síndrome debido a que han tenido una exposición más prolongada a los estresores.

En cuanto a las relaciones personales, se suele considerar que el apoyo que ofrece la familia puede actuar como un factor protector ante situaciones de estrés, sin embargo no hay evidencias contundentes sobre este factor, al igual que el número de hijos y tipo de contrato, entre otros.

En el segundo grupo, las personas que muestran un patrón de "personalidad de tipo A" es decir, personas entregadas a su trabajo, en una lucha incesante y contra reloj, con tal de obtener el mayor número de logros, impacientes y fácilmente irritables, que no toleran la pérdida de tiempo, autoexigentes y aquellas personas con un locus de control externo son más propensas a sufrir burnout. Mientras que las "personalidades resistentes", con un

nivel alto de autoconciencia y autocontrol experimentan niveles bajos de burnout.

#### 2.3.4 Procesos del Síndrome de Burnout

Dicho síndrome se desarrolla de manera progresiva. La progresión se vincula con las estrategias de afrontamiento que el individuo desarrolla para hacer frente a las situaciones de estrés.

El desarrollo del síndrome podría establecerse en la siguiente etapa o fases, según Edelwich y Brodsky (1980), (citado por M. Carlin y E. Ruiz ,2010).

Fase de entusiasmo: caracterizado por elevadas aspiraciones, energía desbordante y carencia de la noción de peligro.

Fase de estancamiento: Surge tras no cumplirse las expectativas originales, empezando a aparecer la frustración

Fase de frustración: comienzan a surgir problemas emocionales, físicos y conductuales.

Fase de apatía: la apatía la sufre el individuo y constituye el mecanismo de defensa ante la frustración.

### 2.3.5 Consecuencias del síndrome

Las consecuencias del síndrome de quemarse por el trabajo para la persona, según Gil Monte (2007) son:

#### Índices emocionales

- Uso de mecanismos de distanciamiento emocional
- Sentimientos de soledad
- Sentimientos de alienación
- Ansiedad
- Sentimientos de omnipotencia

#### Índices actitudinales

- Desarrollo de actitudes negativas: cinismo, apatía, hostilidad, suspicacia

#### Índices conductuales

- Agresividad
- Aislamiento del individuo
- Cambios bruscos de humor
- Enfado frecuente
- Gritar con frecuencia
- Irritabilidad

#### Índices somáticos

- Alteraciones cardiovasculares ( dolor precordial, palpitaciones, hipertensión)

- Problemas respiratorios ( crisis asmáticas, taquipnea, catarros frecuentes)
- Problemas inmunológicos ( mayor frecuencia de infecciones, aparición de alergias, alteraciones de la piel)
- Problemas sexuales, problemas musculares ( dolor de espaldas, dolor cervical, fatiga, rigidez muscular)
- Problemas digestivos ( úlceras gastroduodenal, gastritis, náuseas, diarrea)
- Alteraciones del sistema nervioso ( jaquecas, insomnio, depresión)

#### 2.4 Docentes

Los principales objetivos de la escuela son, a) la formación de ciudadanos autónomos y responsables capaces de comprender y respetar los deberes y derechos propios de la vida democrática; b) la formación y preparación para el exitoso desempeño en el mundo laboral; c) la formación y capacitación para la prosecución de los estudios en niveles superiores.

(Diseño Curricular, 2006)

La docencia es una profesión cuya especificidad se centra en la enseñanza, es una acción intencional y socialmente mediada para la transmisión y creación de la cultura y el conocimiento.

La actividad docente no puede reducirse a la mera transmisión de los contenidos, la docencia implica un compromiso emocional muy intenso ya que su situación laboral se da en una institución, la *escuela*, con sus peculiaridades y estilos de relación y comunicación, en un determinado contexto y en un ámbito específico, el *aula*, con muchas individualidades demandantes y expectantes de las actitudes y respuestas del docente, con sus aciertos y errores.

En los últimos años se han dado diversos cambios en el ámbito educativo, lo que supuso y supone una revisión en profundidad del rol docente, las condiciones de trabajo y los diseños curriculares. Algunos de estos cambios son la Ley Federal de Educación en los '90 y la Ley de Educación Nacional de 2006, dos grandes cambios que generaron cierta incertidumbre en los docentes y un desafío para adaptarse a las nuevas realidades que se les presentan. También deben resaltarse las políticas de inclusión de vastos sectores vulnerables, las nuevas maneras de entender y resolver los conflictos en la escuela, la incorporación de las nuevas tecnologías al aula, la profesionalización de la docencia y la excesiva burocratización de la misma.

Estas implementaciones si bien han sido positivas también trajeron aparejado diversos problemas tanto a nivel institucional como a nivel profesional. Según Esteve...la masificación de la enseñanza,

no ha sido acompañada de una mejora en la cantidad y calidad de los recursos materiales ni tampoco de las condiciones de trabajo en que se ejerce la docencia.

Actualmente, al docente se le demanda el desempeño de múltiples funciones como, por ejemplo, enseñar de manera interesante, contener a los alumnos y las familias, mediar conflictos sin adoptar medidas excluyentes, incorporar nuevas tecnologías, conducir un grupo prestando atención a las individualidades, cumplir los objetivos del diseño curricular respetando los tiempos de los alumnos, entre otras cosas.

La escuela se ve atravesada por cuestiones que la exceden pero que inciden en ella como, por ejemplo, la pobreza, la marginación, la escasa movilidad social de vastos sectores, la creciente violencia como recurso para la resolución de conflictos, el vaciamiento institucional, etc.

A esto se le agregan problemas a nivel institucional que tiene que ver con el escaso apoyo que reciben los docentes de sus superiores, la poca posibilidad de tomar decisiones, los trámites burocráticos, las continuas reformas y cambios en la realidad educativa, estos cambios retan la creencia, los valores y la cultura del profesor, lo que implica un reto emocional y la necesidad de redefinición de la profesión. Además de escasa claridad en lo que refiere al rol del profesor y de los que se espera de este.

#### 2.4.1 Docentes y Burnout

En las últimas décadas la enfermedad docente ha sido tema de varias investigaciones (Grasso (2003); Alderete, Gonzalez, Preciado (2008); Quaas (2006); Chavez, Quiñónez (2007)) , esto se debe a que se ha incrementado el pedido de carpeta médica, psiquiatría y el ausentismo. Dado que es una profesión de servicio y entrega estos están expuestos a sufrir lo que se denomina síndrome de burnout.

El Burnout en los profesores es una amenaza no sólo en sus posibilidades de autorrealización profesional sino también en su salud física y psíquica, con importantes repercusiones en sus relaciones interpersonales y en la calidad del desempeño docente.

El síndrome se configura como una reacción extrema al estrés acumulado y prolongado, que afecta al bienestar físico y psicológico de los profesores, e influye negativamente en su relación con los alumnos, con los colegas y a la calidad de la enseñanza.

La falta de hábitos de trabajo y estudio, la agresividad y los cambios sociales, a los que el profesor tiene que adaptar su actividad educativa, acaban deteriorando su propio bienestar personal.

Tomando como base la descripción realizada por Esteve (1995), a continuación se describirán algunas variables que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout:

### Sobrecarga laboral

La sobrecarga laboral es entendida como un exceso de demandas que superan ampliamente la capacidad de la persona para reponerse. Dentro del ámbito escolar se manifiesta en las múltiples tareas desarrolladas por el docente, la excesiva carga horaria, por lo general, repartida en diferentes instituciones y turnos (lo que agrega demasiado tiempo en traslado).

A la par de enseñar contenidos, preparar y coordinar las clases se les pide hoy a los docentes que contengan, asistan, hablen de cuestiones centrales de la vida, estimulen, interesen y apasionen, los docentes se sienten muchas veces desbordados y sobre exigidos frente a esas demandas.

Según Dussel (2005), debe señalarse entre estas demandas un elemento que consume una porción significativa de sus energías, aunque es escasamente considerado en su formación y en los mecanismos institucionales que organizan su trabajo y que algunos llaman aspectos "privados" de la docencia, éstas tienen que ver con cómo manejar la sensación de vulnerabilidad y de credibilidad de la propia autoridad en el aula, la fragilidad del equilibrio entre diseños curriculares ambiciosos y realidades heterogéneas y

complejas, cómo hacer frente a los diversas problemáticas sociales de los alumnos y de las familias, cuestiones para las cuales los docentes no siempre fueron capacitados.

Dada la insuficiente remuneración que percibe históricamente el docente, como se dijo algunos deben tomar diversas escuelas, con una alta carga horaria y desempeñarse en más de un turno, lo cual genera esta sobre carga, donde la mayoría de las veces el trabajo no termina en la escuela sino que se continua en la casa para poder cumplir las exigencias requeridas. Pero todo este tiempo extra no es recompensado, ya que oficialmente cuentan las horas presenciales en el aula, es decir no se contabiliza el trabajo de elaboración y preparación de las clases y los materiales didácticos contruidos por los docentes. Esto produce frustración, impotencia, sufrimiento, baja autoestima ya que muchas veces no puede cumplir sus metas y expectativas laborales y a la vez no es recompensado debidamente por la inversión de tiempo extra.

#### Escasez de recursos materiales y deficientes condiciones de trabajo

En muchos casos, las escuelas no aseguran el pleno desarrollo de un trabajo digno. Hay problemas de infraestructura y mantenimiento. Con respecto a la infraestructura, muchas escuelas no cuentan con salas de estudio o bibliotecas con capacidad de albergar a la comunidad educativa, las salas de profesores no

existen o no logran satisfacer la necesidad del personal, ya sea por mobiliario o espacio. A menudo tampoco existen salas para poder recibir a las familias y abordar un conflicto sin exponer a los alumnos ante la mirada de todos.

Por lo general, el espacio hace a la función, los docentes desarrollan sus funciones extra áulicas en la dirección, en un pasillo o en la cocina. Este es un reclamo que se escucha seguido de la mano de los docentes quienes se encuentran en espacios reducidos con una gran cantidad de alumnos, muchas veces con falta de mobiliario para desarrollar las clases, con malas condiciones edilicias, como baños en mal funcionamiento, vidrios rotos, falta de calefacción, falta de infraestructura, entre otras. Estas situaciones vividas día a día van generando malestar, desgano e insatisfacción en el docente.

#### Estrés del rol

Es estrés del rol esta dado por la ambigüedad y el conflicto del rol. La primera, trata de la falta de claridad y de precisión que tiene el docente ante lo que se espera de él (Smyle, 1999, citado por Miramón 2007). Puede estar producida por un déficit de información, cualitativo o cuantitativo, que impide un desarrollo adecuado del rol por parte del sujeto. Por otro lado el conflicto del rol, está relacionado con lo que el trabajador espera del desempeño de su puesto y lo que otros esperan que el desempeño, por tanto es un conflicto de expectativas. (Berge, 2008)

El profesor se encuentra frecuentemente con la necesidad de compaginar diversos roles contradictorios que le exigen mantener un equilibrio muy inestable en varios terrenos. Se le exige que desempeñe un papel de contención que es incompatible con las funciones selectivas y evaluadoras que también le encomiendan.

Ser flexibles con los contenidos pero dar cumplimiento a los lineamientos curriculares. (Esteve, 1995 citado por Grasso, 2003). Tratar de resolver problemas de convivencia de los alumnos mientras se hace frente a la falta de recursos para afrontar dichas situaciones.

Se le pide reconocer al alumno/a en sus características personales, familiares, culturales, sociales y de género, como condición para que el aprendizaje sea posible y muchas veces los docentes no cuentan con recursos materiales y de tiempo para satisfacer dichas demandas.

En este escenario, la experiencia profesional se desarrolla en una continua tensión entre aquello prescrito y aquello que efectivamente demanda su tarea, afectando así a sus percepciones de competencia, ya que se siente incapaz de realizar bien su trabajo, porque no sabe exactamente qué es lo que se espera de él, esto genera además ansiedad, insatisfacción y situaciones de desgaste en el docente.

Relación docente –alumno

El malestar docente emerge paulatinamente, pues, las aulas representan un choque con la realidad para la que no fue formado adecuadamente. Refleja la soledad, el aislamiento en la incertidumbre y en la angustia del educador que encuentra en el salón de clases, con mayor frecuencia, alumnos que distan mucho de ser aquellos para los cuales fue formado, chicos con falta de atención, con un desinterés ante lo expuesto por el docente; chicos con un alto nivel de agresividad para si, con sus compañeros y con el docente quien muchas veces hace de mediador ante situaciones violentas entre pares; alumnos que a veces concurren armados, intoxicados por drogas y con diversas situaciones de maltrato, abandono, que repercuten de diferentes formas en el aula. (Aguirre, Aparacio, Marsolier, 2010)

Ante este panorama el docente se encuentra sin las herramientas para poder afrontar estas nuevas realidades que lo interpelan día a día, generándose sentimientos de falta de control, frustración y falta de competencia.

#### Relación docente- familia

Otra de las cuestiones que le generan malestar al docente es la falta de implicación del núcleo familiar en la educación de sus hijos, generalmente este núcleo considera que la escuela debe educar pero no se involucran en la educación de sus hijos, dejando toda la responsabilidad sobre el docente.

Según Britos, "los profesores manifiestan sentirse presionados y condicionados en su hacer ante la interpelación de los padres, pero esta presencia siempre es específica y esporádica, alejándose de la idea de un acompañamiento sostenido y continuo de las familias en la trayectoria de los alumnos o de una presencia comprometida en la institución. Esto es vivido por el profesor como una desvalorización de su propio trabajo".

A veces los docentes se encuentran con chicos con un desamparo emocional, ya sea porque la familia está en crisis, se disgregó, o porque sólo existe un progenitor que no puede ocuparse de ese chico. Con lo cual el docente debe dictar su clase y además debe satisfacer ciertas faltas, contener, acompañar, aconsejar y esto, en muchos casos, va más allá de su capacitación.

Tanto las tareas asociadas con la contención como aquellas que se articulan en relación a las demandas y reclamos de las familias parecen disociar la configuración del trabajo docente y provocar malestar e incomodidad al transformar su hacer cotidiano. Ambas cuestiones conmueven la estabilidad de la identidad docente tradicionalmente entendida, produciendo una sensación de desborde frente a lo imprevisible y también de desgaste ante la falta de recursos conocidos a lo que apelar. A esta falta de apoyo familiar se suma la de las autoridades, quienes han delegado en el docente todo tipo de responsabilidades.

### Descenso en la valoración social del profesor

La desvalorización de la figura del docente viene dada por los cambios sociales y la pérdida de referentes en la sociedad moderna.

Según Dussel (2005), "hay un proceso de movilidad social descendente que tiene un alto impacto no sólo en las condiciones materiales de existencia sino, y quizás sobre todo, sobre sus aspectos emocionales y afectivos, y sobre la identidad docente que se construye".

La falta de reconocimiento social de la profesión ha sido progresiva, y la muestra en la sociedad actual tiene que ver con la lucha cotidiana por recibir un salario acorde a las actividades que desarrollan. Esta percepción personal que poseen los docentes respecto de su baja consideración social repercute en su autoestima y en el equilibrio personal.

Todo este cúmulo de situaciones genera un alto nivel de frustración ante las expectativas no alcanzadas, sentimientos de baja competencia y de indefensión (dado el escaso apoyo familiar e institucional) con poca motivación para enseñar y una sensación de falta de autonomía y control. Generándose así malestar y su consecuente estrés laboral dado el desequilibrio que se da entre las demandas pedagógicas que se les presentan y los recursos con los que dispone el docente, sea a nivel personal, material u organizacional.

## 2.5 Factores psicosociales

El concepto de factores psicosociales refiere a “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están relacionadas con la organización, con el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tiene capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud del trabajador como el desarrollo del trabajo” ( Bernardo Moreno Jiménez, 2010). Así unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

Uno de los primeros documentos oficiales e internacionales en abordar el tema de los factores psicosociales en el trabajo fue publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984, denominado “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control”. Se comienza por reconocer la complejidad del tema “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (OIT, 1986 P 3). Se propone como definición “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y

las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo". (OIT, 1986, P3)

Más adelante se incluye una de las primeras listas sobre cuales pueden ser tales factores psicosociales: la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico (OIT, 1986, p. 5). La totalidad del listado sigue siendo actual.

Actualmente la organización internacional del trabajo (OIT) en conjunto con la O.M.S, han definido a los factores sociales como, elementos externos que afectan la relación de la persona con su grupo y cuya presencia o ausencia puede producir daño en el equilibrio psicológico del individuo. (Moreno- Jiménez, 2010)

En el ámbito escolar, se pueden ver diversos factores psicosociales que generan malestar en el colectivo docente, dentro de estos se pueden ubicar las malas condiciones edilicias, como falta de material, precariedad en los edificios, aulas pequeñas para una gran cantidad de alumnos, también se pueden incluir cuestiones relativas a las relaciones interpersonales entre pares, directivos, padres y alumnos, que en la actualidad se ven en continuo conflicto

generando un clima laboral tenso, agobiante para muchos. Dando como resultado en muchos casos una sensación de agobio, frustración y estrés, manifestado a través de diferentes padecimientos como: dolor de cabeza, afonía, lumbalgias, pérdida de la voz, hasta lo que se conoce como síndrome de burnout. (Berge, 2008)

## 2.6 Estrategias de afrontamiento

Los recursos cognitivos y conductuales que utiliza una persona frente a situaciones estresantes es lo que se conoce como *afrontamiento*.

Lazarus y Folkman, definen el afrontamiento como *“aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para mejorar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes desbordantes de los recursos del individuo”*. (Figuerola, schufer, 2002)

Con base en ello, afirman la existencia de tres tipos de afrontamiento:

- **Afrontamiento cognitivo:** permite significar el suceso y hacerlo menos desagradable.
- **Afrontamiento conductual:** basado en conductas confrontativas de la realidad para manejar las consecuencias.

- **Afrontamiento afectivo:** regulación de las emociones para mantener un equilibrio afectivo.

Además Lazarus propone la existencia de dos procesos, evaluación cognitiva y afrontamiento, como mediadores de la interacción constante individuo-ambiente, que resulta difícil separar.

La evaluación se realiza en dos fases, primaria y secundaria. La evaluación primaria hace referencia al proceso de evaluación de la situación y del impacto del evento estresante para la persona, es decir, el grado de importancia de la situación que la persona percibe. Si el resultado de esta evaluación es el conceptualizarla como daño, amenaza y/o desafío, la situación podrá catalogarse como estresante y da lugar a que la persona elabore inmediatamente una respuesta potencial de afrontamiento, conllevando efectos emocionales.

En la evaluación secundaria se analizan las disponibilidades del sujeto, se valoran las habilidades personales de afrontamiento y la persona percibe los recursos que tiene para resolver la situación de manera efectiva. Una vez valoradas la situación y los recursos personales se pasa a generar las estrategias de afrontamiento que puedan resolver el problema y/o controlar las emociones (Lazarus y Folkman, 1984). Es por ello que las estrategias de afrontamiento tienen un papel determinante, ya que influyen sobre la valoración que el sujeto hace de la situación y sobre la respuesta de estrés,

siendo mediadoras y determinantes de la misma. El afrontamiento y la evaluación cognitiva son interdependientes. Estos autores afirman que la mayoría de las personas emplean todas las formas de afrontamiento, que el patrón básico de afrontamiento cambia de un estadio de desarrollo a otro y que algunas formas de afrontamiento son más estables que otras.

El tercer subproceso implicado en el proceso de afrontamiento son las respuestas específicas de afrontamiento, es decir, la puesta en marcha de las estrategias de afrontamiento.

Por este motivo, las estrategias son consideradas como cambiantes, flexibles y dependientes, no sólo de la situación sino también de las características personales del sujeto. Lazarus (2000), (citado en Marsollier y Aparicio, 2010) propone una clasificación general de las estrategias de afrontamiento en dos grupos: por una parte, se encuentran las estrategias centradas en la acción que tienden a identificar el problema y evaluar cuáles son las mejores formas de solucionarlo (esforzarse, preocuparse, etc.). Por otra parte, están las estrategias centradas en la emoción, donde el sujeto, además de afrontar el problema, deberá controlar las emociones y la angustia que la situación le provoca (ejemplo de ellas son la evasión, negación, distanciamiento, y reevaluación positiva).

Ninguna estrategia de afrontamiento debe ser considerada a priori como buena o mala, sino como eficaz o ineficaz en función de

si consigue mejorar o no la relación individuo – entorno. No hay que confundir afrontamiento con dominio del entorno, ya que existen muchas situaciones de estrés en las que es imposible dominar el entorno. En estos casos, el afrontamiento eficaz incluye todas aquellas estrategias que permiten al sujeto tolerar, minimizar, aceptar o ignorar la situación de estrés. Cabe así distinguir las estrategias de carácter defensivo y las que permiten resolver el problema, en un proceso de cambio de la relación con el entorno.

Algunos autores (Álvarez Gallego y Fernández Ríos, 1991) señalan una serie de síntomas defensivos utilizados por las personas en estas circunstancias, como la negación de sus emociones para defenderse contra una necesidad que le es desagradable y evitación de la experiencia negativa con supresión constante de la información y el desplazamiento de sentimientos hacia otras situaciones o cosas. Estas medidas defensivas van a llevar a las personas que eviten a los propios usuarios, abandonen de un modo u otro el ejercicio de sus tareas asignadas incluso sus propias metas profesionales.

Las teorías contemporáneas enfatizan los aspectos multidimensionales de las estrategias de afrontamiento abordando distintas perspectivas para su clasificación. Existen básicamente dos líneas de afrontamiento, una pone énfasis en la orientación o el foco, diferenciándola de afrontamientos pasivos o activos. La clasificación según el foco es la que se da entre respuestas por



aproximación, entendida como los esfuerzos cognitivos o conductuales para manejarse directamente con el evento estresante y respuesta de afrontamiento por evitación que refiere a los esfuerzos cognitivos y/o conductuales para evitar pensar en el estresor o para intentar reducir la tensión a través de conductas de escape. Además del foco de afrontamiento también se considera el método implementado que puede ser cognitivo o conductual. En relación a esta clasificación, algunas investigaciones muestran que el afrontamiento que se centra en el problema disminuye el malestar y se relaciona con la salud en la persona, mientras que el centrado en la emoción incrementaría dicho malestar y estaría relacionada con la enfermedad. Siguiendo con las respuestas centradas en la emoción o el problema, Moos demostró que a mayor cantidad de sucesos de vida negativos y estresores crónicos menor uso de respuestas de por aproximación al problema y mas uso de respuestas por evitación. (Mikulic; Crespi 2008)

Siguiendo con la teoría de Moos, este autor conjuntamente con Billing, sugirieron una tercera dimensión, además del afrontamiento centrado en el problema y la emoción, referida al afrontamiento centrado en la evaluación, el cual busca definir el significado para la situación causante de tensión y a reflexionar sobre sus causas y posibles soluciones.

Gil-Monte & Peiró (1997) considera que el tipo de estrategias de afrontamiento utilizadas están relacionadas con la probabilidad de

desarrollar síndrome de burnout. Sugieren que el tipo de esfuerzos tanto conductuales como cognitivos que realiza una persona para reducir, controlar o tolerar las exigencias excesivas por transacciones estresantes centradas en el problema, predicen negativamente la aparición del síndrome, mientras que las evitativas o centradas en la emoción facilitan su aparición. Al respecto, Baron y Kenny (1986), (citado por Zuluaga y Moreno (2012)), consideran que las Estrategia de afrontamiento centradas en la emoción y en la evitación generan mayores niveles de estrés y son directamente proporcionales a la despersonalización y al agotamiento emocional, dos síntomas presentes en el síndrome, mientras que las estrategias de afrontamiento centradas en el problema predicen la realización personal como aspecto protector para el desarrollo del síndrome.

### **CAPITULO III: METODOLOGIA**

### 3. 1 METODOLOGIA

#### 3.1.1 DISEÑO

La presente investigación es de carácter exploratorio, transversal, correlacional, cuyos objetivos son:

#### OBJETIVOS GENERALES:

- Identificar la presencia del síndrome de Burnout en profesionales de la educación.
- Reconocer la relación que existe entre los factores psicosociales y el síndrome de Burnout.
- Explorar las estrategias de Afrontamiento utilizadas por los docentes y si existe relación con el síndrome de Burnout.

#### OBJETIVOS PARTICULARES:

- Determinar la prevalencia del síndrome de desgaste profesional (burnout) en los docentes de la Escuela Técnica N° 3.
- Relacionar las variables sociodemográficas con los Factores Psicosociales.
- Estimar cuáles son los factores psicosociales de mayor frecuencia en la muestra.

### 3.1.2 LAS HIPOTESIS QUE GUIAN LA INVESTIGACIÓN SON:

- La presencia media y alta (\*) de Factores psicosociales se relaciona con la prevalencia del síndrome de desgaste profesional (burnout) en docente.
- La utilización de estrategias de afrontamiento vinculadas con la evitación se relaciona con el Burnout.

### 3.1.3 POBLACION

La población objeto de esta investigación estuvo constituida por docentes de escuela técnica N° 3 de la ciudad de Mar del Plata.

### 3.1.4 MUESTRA

La muestra compuesta por 50 docentes de nivel secundario pertenecientes a la Escuela Técnica N° 3 Domingo Faustino Sarmiento, con un plazo no menor de 5 años en su rol de docente.

La última pauta, docentes con una antigüedad no menor a 5 años, fue fundamentada en considerar que el síndrome de desgaste profesional (Burnout), no es un síndrome que tendría una aparición abrupta o repentina, sino por el contrario, se instalaría de manera paulatina y progresiva. De modo que nos pareció prudente considerar este criterio.

(\*) El CBP-R describe puntuaciones 1 y 2 nivel bajo, 3 nivel medio y 4 y 5 nivel alto. Se consideraran en este estudio los niveles medio y alto relacionados con el síndrome de burnout

### 3.1.2 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variables	Dimensión	Operacionalización
Independiente	<b>Factores Psicosociales</b> Refiere a las condiciones presentes en una situación laboral, relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea; que afecta al bienestar o salud del trabajador como el desarrollo del trabajo.	Desorganización (condiciones organizacionales y supervisión)
		Problemática administrativa (preocupaciones profesionales y falta de reconocimiento profesional)
	<b>Estrategias de afrontamiento</b> Esfuerzos cognitivo y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para mejorar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como desbordantes de los recursos del individuo	Análisis Lógico
		Revalorización positiva
		Búsqueda de apoyo y orientación
		Resolución de problemas
		Evitación cognitiva
		Aceptación o resignación
		Búsqueda de gratificaciones
		Descarga emocional
Dependientes	<b>Burnout</b> Respuesta al estrés laboral crónico, que aparece cuando fallan las estrategias de afrontamiento que suele emplear el individuo y funciona como variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias.	Estrés del rol
		Agotamiento emocional
		Despersonalización
		Falta de realización
Intervinientes	<b>sociodemográficos</b>	Sexo
		Edad
		Estado civil
		Numero de hijos
	<b>Profesionales</b>	Años de antigüedad
		Años en el establecimiento
		Numero de alumnos manejados por turno
		Cantidad de turnos en el que trabaja
		Cantidad de horas de trabajo semanales
		Cantidad de establecimientos en que se desempeña

## 3.2 DESCRIPCION DE LOS INSTRUMENTOS

Para llevar a cabo esta investigación, se han utilizado los siguientes cuestionarios:

### 3.2.1 CUESTIONARIO DE BURNOUT DEL PROFESORADO

#### REVISADO (CBP-R)

El CBP-R, diseñado por Moreno Jiménez (2000), ha sido elaborado a partir del Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP) (Moreno Jiménez, 1993) y constituye la versión revisado de este instrumento.

Evalúa los procesos de estrés y burnout específicos del ámbito docente, así como las variables antecedentes de tipo organizacional y laboral que pueden estar actuando como desencadenantes de estos procesos.

El cuestionario se compone de tres factores que a su vez se dividen en subescalas. El bloque de antecedentes está constituido por dos factores:

- *Desorganización (FII)* hace referencia a las condiciones en que se realiza el trabajo (materiales, recursos de los que se dispone, etc); al estilo de dirección y al apoyo recibido por parte del supervisor
- *Problemática Administrativa (FIII)*, está conformado por ítems que tienen que ver con las preocupaciones profesionales y el reconocimiento profesional que perciben de su profesión los profesores.

alcanzan dicho síndrome. Para ello se administraron el Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R), Moreno, Garrosa y Gonzales y una encuesta de elaboración propia. Los puntajes serán calculados mediante la obtención de las medidas para cada sujeto así como de las escalas y subescalas correspondientes a cada uno de los factores, de modo de permitir la comparación entre las variables

**PALABRAS CLAVES:** - Estrés Laboral- síndrome de Burnout- Factores psicosociales- Docentes- Educación Secundaria.

## DESCRIPCIÓN DETALLADA

### MOTIVOS Y ANTECEDENTES:

La motivación y el interés por investigar el tema de la salud en los docentes y la incidencia de ciertos factores psicosociales en ella, surge de tener allegados docentes y escucharlos conversar sobre las enfermedades que sufren, el gran número de carpetas medicas que piden, el aumento de las exigencias que se les demanda, la falta de recursos para responder a las diferentes situaciones que se presentan en el aula, etc. Esto es ratificado por los medios de comunicación cuando muestran marchas, paros realizados por los docentes, reclamando por los problemas edilicios, el escaso reconocimiento y apoyo por parte de la sociedad, o por la baja remuneración por su trabajo. Además los medios han reflejado la preocupante situación de las enfermedades en los docentes, como lo hace un diario de Rosario, expresando que el pedido de carpetas medicas han aumentado en el último año, en abril de 2011 fue del 18.%, mientras que hace dos años atrás era del 15%, (Publicado el 01 de julio de 2011. Rosarionoticias.net). Se considera que todo este conjunto de situaciones van generando malestar y estrés laboral, manifestado a través de diversas dolencias y enfermedades, donde el síndrome de agotamiento profesional o bournout es una de las patologías mas habituales.

Este síndrome ha sido difundido y consolidado por Maslach y Jackson (1981) quienes consideraron desde la perspectiva clínica, el bournout como un síndrome tridimensional derivado del estrés crónico, cuyos rasgos principales son cansancio físico y/o psicológico, junto con la sensación de no poder dar más de sí mismo (agotamiento emocional), una actitud fría y despersonalizada en relación con los demás (despersonalización) y un sentimiento de inadecuación al puesto de trabajo y a la tarea que el afectado desarrolla con bajo logro personal y profesional.

Desde la perspectiva psicosocial, lo consideran como el síndrome de “quemazón” por el trabajo, no debe identificarse con el estrés psicológico, sino que ha de entenderse como una respuesta a las fuentes de estrés crónico que surgen de las relaciones entre los usuarios de servicios asistenciales (pacientes, alumnos, clientes, etc) y los profesionales que les atiende (médicos, profesores, abogados, policías, etc), es decir como un proceso de interacción entre el contexto laboral y las características de la persona ( Guerrero, 1999).

Los factores psicosociales fueron definidos por el comité mixto de la OIT/OMS como las interacciones entre, por una parte el trabajo y el medio ambiente y las condiciones de organización y por otra las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Dentro de los estudios realizados sobre este tema, tomaremos las investigaciones de León Cortés Silvia Graciela, Osmar Juan Matsui Santana, Carolina Aranda Beltrán, León Cortés María del Consuelo. “Factores psicosociales y el Burn-out en docentes de nivel básico en el estado de Jalisco”; donde se concluye que la Salud mental de los docentes es un problema actual que deben considerar tanto las autoridades educativas como las de salud para la implementación de estrategias de apoyo a nivel individual, grupal y organizacional. El estudio de Domínguez, Gutiérrez, Anguila, Barrios, Barredo y Medrano sobre “La prevalencia del Burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una Institución Universitaria Privada de Barranquilla” quienes concluyen que el 10 % de los docentes tiene prevelecia al síndrome de Bournout y tienen una relación significativa con los factores psicosociales., recomendando implementar mejoras en la organización y programas preventivos del manejo del estrés laboral.

#### OBJETIVOS GENERALES:

- Identificar la presencia del síndrome de Burnout en profesionales de la educación.
- Reconocer la relación que existe entre los factores psicosociales y el síndrome de Bournout.

#### OBJETIVOS PARTICULARES:

- Determinar la prevelecia del síndrome de desgaste profesional (burnout) en los docentes de la Escuela Técnica N° 3
- Relacionar las variables sociodemográficas con los Factores Psicosociales.

- Estimar cuáles son los factores psicosociales de mayor frecuencia en las enfermedades que presenta el grupo docente.

#### HIPÓTESIS:

La presencia de factores psicosociales se relacionan con la prevalencia del síndrome de desgaste profesional (Burnout) en docentes.

#### MÉTODO Y TÉCNICA:

La investigación es de tipo: exploratorio, transversal y correlacional.

La población objeto de estudio está representada por 50 docentes de nivel secundario que han cumplido su rol en un plazo no menor de 5 años, pertenecientes a la Escuela técnica N°3 de Mar del Plata. Consideramos que en el docente expuesto por 5 años a la poca motivación de los alumnos, el bajo nivel de ingresos, la escasez de medios de equipamiento, el excesivo número de alumnos por clase, la falta de tiempo, el escaso reconocimiento de la profesión docente por parte de la sociedad, la sobrecarga de trabajo, los cambios curriculares, la escasa participación en la toma de decisiones, se va generando un estrés laboral crónico, el cual cuando fallan las estrategias de afrontamiento que habitualmente emplea el individuo para hacer frente a estas condiciones, puede generarse lo que llamamos síndrome de burnout.

Se utilizarán dos instrumentos:

1- «Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R)», Moreno, Garrosa y Gonzales. Trata de evaluar los procesos de estrés y burnout específicos de la profesión docente. Así como las posibles variables antecedentes de tipo organizacional y laboral que pueden estar actuando como desencadenantes de estos procesos. Se compone de tres factores que a su vez se dividen en escalas. El bloque de antecedentes está constituido por dos factores: *Desorganización (FII)* y *Problemática Administrativa (FIII)*. El FII, hace referencia a las condiciones en que se realiza el trabajo (materiales, recursos de los que se dispone, etc); al estilo de dirección y al apoyo recibido por parte del supervisor. A su vez, el FIII, está conformado por ítems que tienen que ver con las preocupaciones profesionales y el reconocimiento profesional que perciben de su profesión, los profesores.

La evaluación de los consecuentes se hace a través de un único factor (FI: *Estrés y Burnout*), que comprende por una parte ítems referentes al proceso de estrés (específicamente al estrés producto de las disfunciones del rol); y por otra, cuestiones relativas al proceso de burnout, y a cada una de sus dimensiones (Agotamiento Emocional, Despersonalización y Falta de Realización). El Cuestionario está constituido por 66 ítems, que se responden mediante una escala de tipo Likert de 5 puntos (desde 1= no me afecta, hasta 5= me afecta muchísimo, para los primeros 11 ítems. Y desde 1= totalmente en desacuerdo, hasta 5= totalmente de acuerdo, para los 55 ítems restantes). Las mayores puntuaciones en cada escala, están relacionadas con una mayor problemática para el sujeto en las variables estudiadas.

2- Cuestionario de datos personales y laborales: Variables Sociodemográficas:( sexo, edad, estado civil, años de antigüedad en la docencia y en el establecimiento). Referencias profesionales: (nivel de enseñanza, cantidad de alumnos manejados por cursos, turnos en los que se desempeña, cantidad de horas de trabajo semanales, cantidad de escuelas en las que se desempeña cada docente, formación pedagógica).

Las Variables tomadas en cuenta son:

- Variable Independiente: "factores psicosociales", con sus dimensiones: Desorganización y problemática administrativa

- Variable dependiente: el Síndrome de desgaste profesional (Burnout)

- Variables Intervinientes: Sociodemográficas: sexo, edad, estado civil, número de hijos, nivel de enseñanza, años de antigüedad en la docencia y en el establecimiento, cantidad de alumnos manejados por cursos, turnos en los que se desempeña, cantidad de horas de trabajo semanales, cantidad de escuelas en las que se desempeña cada docente.

#### LUGAR DE REALIZACIÓN DEL TRABAJO:

Se realizara en la Universidad Nacional de Mar de la Plata, Facultad de Psicología; y la recolección de datos se llevará a cabo en la Escuela Técnica N° 3 "Domingo Faustino Sarmiento", Mar del Plata.

### FUENTE DE DATOS:

-Fuentes primarias: Información recolectada a través de la aplicación de los instrumentos especificados.

-Fuentes secundarias: Información obtenida a partir de la consulta bibliográfica específica de la temática.

### CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

ACTIVIDAD/ MES	1	2	3	4	5	6
Búsqueda bibliográfica ampliatoria	X					
Construcción del marco teórico		X				
Selección del recurso metodológico		X	X			
Administración de los instrumentos			X	X		
Evaluación del instrumento				X		
Sistematización de los datos obtenidos					X	
Interpretación de resultados y elaboración de conclusiones					X	
Elaboración del informe final						X

### BIBLIOGRAFÍA:

Domínguez y col. (2009). Prevalencia del Síndrome del síndrome del Burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una Institución Universitaria Privada de la ciudad de Barranquilla. Revista Digital: Psicogente, 12 (21): pp. 142-157. Junio, 2009. Universidad Simón Bolívar. Barranquilla

Colombia.

<http://www.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/psicogente/index.php/psicogente>

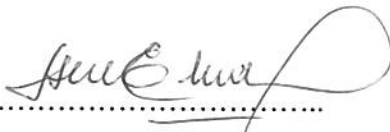
Guerrero E. "Bournout" o Desgaste psíquico y afrontamiento del estrés en el profesorado universitario. Premios Nacionales de investigación Educativa, pp. 298-317. Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura. CIDE, Madrid, 1999.

León Cortés y col (2008). Factores psicosociales y el Burnout en docentes de nivel básico en el estado de Jalisco. 2° Foro de las Américas en investigación sobre Factores Psicosociales.

María de los Ángeles Flores-Barocio, María Guadalupe Aldrete-Rodríguez, María de Lourdes Preciado-Serrano, Manuel Pando-Moreno y Silvia Graciela León-Cortes (2012). "Factores psicosociales y sintomatología psicológica en académicos de enseñanza media superior de una universidad pública de Guadalajara". Revista de Educación y Desarrollo, 20. Enero-marzo de 2012.

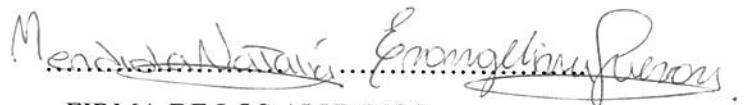
Maslach, C., Jackson, S (1981). *Maslach Burnout Inventory manual* (2ª ed.1986). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. & González, J.L. (2000a). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el C.B.P.R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(1) 331-349.



FIRMA DEL SUPERVISOR

FECHA



FIRMA DE LOS ALUMNOS

P/ AREA DE INVESTIGACION

RESULTADO DE LA EVALUACION (aprobado/ rehacer)



Universidad Nacional de Mar del Plata  
Facultad de Psicología

Evaluación Informe Final - Tesis de Investigación

Alumnas: Evangelina Guevara y Natalia Mendiola

Título: *Relación entre factores psicosociales y síndrome de Burnout, en docentes de la Escuela Técnica N°3 de la ciudad de Mar del Plata*

Muy interesante y relevante el aporte de la temática estudiada; con amplias posibilidades de impacto de los resultados para el diseño de intervenciones, prevención en población docente, etc. Se evidenció esfuerzo e interés por parte de las alumnas desde la elaboración del proyecto, demostrado en la corrección y modificación de aspectos sugeridos en la evaluación del mismo.

En esta instancia de corrección SE SUGIEREN ALGUNAS OBSERVACIONES PARA CONSIDERAR EN LA REVISIÓN DEL INFORME FINAL, A FIN DE SER MEJORADO:

**Aspectos de contenido**

- ✓ - En la tabla 2 (p. 59), falta incluir la variable "estrés del rol" en las correlaciones. ✓
- ✓ - En las tablas 2 y 3 (p. 59), faltan incluir los niveles de significación estadística de los coeficientes de correlación informados e interpretar los datos considerando esa información.
- En relación a la administración del CRI, no está especificado respecto a cómo plantearon la consigna: ¿que la persona seleccione algún problema en relación a su tarea docente o en general? No está especificado y hubiera sido conveniente la primera de las opciones. Faltan agregar las frecuencias de aparición de las situaciones estresantes descritas por los docentes (p. 60).
- El gráfico y tabla 10 (p. 61, 62 y 97) es confuso cuando hablan de porcentajes: ¿se refieren al porcentaje de sujetos que tienen un valor >50 en cada estrategia? En ese caso, el puntaje de corte para dicho análisis debería ser  $T \geq 60$  (criterio para normalidad estadística) o  $T \geq 56.66$  (criterio para normalidad psicológica), donde los puntajes a partir de esos criterios de corte representarían puntuaciones por encima de la media.
- ✓ - Es necesario que puedan obtener una prueba T de diferencia de medias para los valores del CRI y del CBP-R, comparando los grupos entre aquellos sujetos con y sin síndrome de burnout. El mismo cálculo estadístico (prueba T de diferencia de medias) debería ser utilizado para estimar las diferencias en el síndrome de burnout según edad, horas de trabajo, sexo, etc.
- Falta correlacionar los valores del CRI con síndrome de burnout. ✓

(12)

## Aspectos formales

- Faltan autores citados en el texto, que no están referenciados al final del trabajo. Por otro lado, en muchos párrafos del informe, faltan citas de autores que seguramente deben haber consultado pero no están citados. Por ejemplo, en las siguientes páginas: 5, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 15, 17, 20, 21, 22, 24, 25, 32, 33, 34, 51, 83 y 87.
- En todo el informe debe haber un solo apartado final que se denomine "Referencias bibliográficas" (no debe estar separado para marco teórico y metodología).
- En varias referencias de la bibliografía, falta el año de la publicación o está mal ubicado (no está a continuación de los autores).
- Hay algunas citas incompletas. Por ej: p. 48, 74 y 82.
- La bibliografía, en las referencias finales, no está ordenada alfabéticamente, lo cual dificulta su búsqueda.
- Es necesario señalar qué contenidos consultados de otros autores son utilizados en forma textual y cuáles no. Por ej, en el aporte sobre "variables que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout" (p. 25 a 32), no está diferenciado el contenido textual del parafraseado.
- En el anexo deberían incluir sólo tablas y gráficos, no los comentarios respectivos (p. 101, 103 y 113). Dichos comentarios deben incluirse en el cuerpo del trabajo.
- Sugiero para mejorar los aspectos formales, consultar las normas de la APA. Si no las tuvieran, me las pueden solicitar por correo electrónico.

Quedo a disposición para aclarar las observaciones realizadas e inquietudes que pudieran surgir. Dejo mi correo electrónico para tal fin: [dariollull@gmail.com](mailto:dariollull@gmail.com)

Solicito que al entregar el nuevo informe con las correcciones, las alumnas adjunten el primer informe evaluado, ya que me permitirá cotejar las correcciones que les he realizado en el formato impreso.

Mar del Plata, 09 de diciembre de 2013.-



Dr. Darío M. Llull

# ÍNDICE GENERAL

## **CAPITULO I: INTRODUCCION**

Introducción.....	1
-------------------	---

## **CAPITULO II: MARCO TEORICO**

2.1 Salud.....	4
2.2 Estrés.....	5
2.2.1 Estrés laboral docente.....	7
2.3 Síndrome de Burnout.....	9
2.3.1 Delimitación conceptual.....	9
2.3.2 Modelos teóricos y la relación con la docencia.....	12
2.3.3 Desencadenantes.....	17
2.3.4 Procesos del síndrome.....	20
2.3.5 Consecuencias del síndrome.....	20
2.4 Docentes.....	22
2.4.1 Docentes y Burnout.....	25
2.5 Factores psicosociales.....	33
2.6 Estrategias de afrontamiento.....	35

## **CAPITULO III: METODOLOGIA**

3.1 Metodología	
3.1.1 Diseño.....	42
3.1.2. Hipótesis.....	42
3.1.3 Población.....	43
3.1.4 Muestra.....	43
3.1.5 Operacionalización de variables.....	44
3.2 Descripción de los instrumentos	
3.2.1 Cuestionario de Burnout para profesores Revisado (CBP-R)...	45
3.2.2 Cuestionario de estrategias de afrontamiento (CRI).....	48
3.2.3 Cuestionario de datos personales y laborales.....	51
3.3 Resultados	
3.3.1 Procesamiento de datos.....	52
3.3.2. Análisis de datos	
3.3.2.1 Datos sociodemográficos.....	53
3.3.2.2 Datos profesionales.....	53

3.3.2.3 Puntajes cuestionario CBP-R.....	55
3.3.2.4 Resultados CRI.....	60
3.3.2.5 Resultados CBP-R y variables sociodemográficas.....	67
3.3.3 Interpretación de los resultados.....	78
3.3.4 Discusión.....	92
<b><u>CAPITULO IV: CONCLUSIÓN</u></b>	
4.1 Conclusión.....	94
Bibliografía.....	98
Anexo.....	106

## CAPITULO I : INTRODUCCIÓN

## INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo de investigación surge a partir del interés por explorar las relaciones entre el Síndrome de Burnout, los factores psicosociales y las Estrategias de Afrontamiento en docentes de la Escuela Técnica N°3, de la ciudad de Mar del Plata.

Para la realización de la misma desarrollaremos los lineamientos generales de cómo se entiende el Síndrome de Burnout, las condiciones que pueden favorecerlo y las estrategias de afrontamiento con las que cuenta el sujeto frente a estas condiciones. En forma específica, exploraremos la situación del docente y los posibles desencadenantes del síndrome en la educación.

El ámbito docente, fue y es considerado tradicionalmente un campo donde los profesionales suelen ser afectados por el síndrome de desgaste profesional. La definición ampliamente aceptada sobre el síndrome de *Burnout* (Maslach y Jackson, 1986; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001) lo define como una respuesta al estrés laboral crónico integrada por *Cansancio emocional* (CE); el profesional se siente emocionalmente exhausto, vacío, agotado en su intento de afrontar una realidad que le desborda, *Despersonalización* (DP); insensibilidad ante los destinatarios del servicio o labor que se desarrolla; que se manifiesta

deshumanizada; y una *baja Realización personal* (RP); sentimientos de incompetencia y fracaso

.Desde la perspectiva psicosocial, lo consideran como el síndrome de “quemazón” por el trabajo, entendiéndolo como una respuesta a las fuentes de estrés crónico que surgen de las relaciones entre los usuarios de servicios asistenciales (pacientes, alumnos, clientes, etc.) y los profesionales que les atienden (médicos, profesores, abogados, policías, etc.), es decir como un proceso de interacción entre el contexto laboral y las características de la persona ( Guerrero, 1999).

En educación, los cambios en el rol docente, en su reconocimiento social, el bajo nivel de ingreso, la escasa participación en la toma de decisiones, los cambios en los modelos educativos que plantean mayores demandas y exigencias, la escasez de recursos para darles respuesta y la interacción con los estudiantes, frecuentemente caracterizada por indisciplina o violencia en el aula, parecen favorecer el desarrollo de este fenómeno.

En nuestros días, la eficacia y los resultados en educación se miden por la calidad del servicio que se entrega. El Burnout es un fenómeno que afecta directamente la eficacia de la organización escolar, produciendo ausentismo laboral, licencias medicas y disminuyendo la productividad de la misma.



## **CAPITULO II: MARCO TEORICO**

## 2.1 Salud

Partimos de una visión integral de la salud, acuñando el termino otorgado por la OMS, que la define como “un estado de completo bienestar tanto físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedades” y comprendemos a la salud mental como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.

La salud y el trabajo son aspectos íntimamente relacionados, ya que un buen estado de salud permite un adecuado desarrollo del trabajo y a su vez el trabajo permite a la persona el desarrollo de las capacidades físicas, intelectuales y emocionales.

La salud de los docentes es un tema que ha sido investigado por diversas entidades, así lo demuestra el estudio realizado por la UNESCO (2007), sobre las condiciones de trabajo y la salud docente en países de Latinoamérica como, Argentina, Chile, Perú, México. El mismo muestra una voz de alarma en cuanto a la salud mental de los docentes, ya que han encontrado que un alto porcentaje de profesionales han recibido el diagnóstico de estrés. Específicamente, en los docentes Argentinos se ha visto que los padecimientos más frecuentes tienen que ver con: dolor de espalda, insomnio, angustia o problemas de concentración.

Además, la mayoría de los docentes encuestados reconocen que su estado de salud repercute en el trato con los alumnos, en el aprendizaje de los mismos y en el clima del aula.

## 2.2 Estrés

El estrés se ha convertido en un tema central en las investigaciones relacionadas con el trabajo y las condiciones del mismo. Si bien no existe una única definición, se puede ver un acuerdo en lo que se denomina estrés positivo o eustress y estrés negativo o distress. El Eustress se entiende como una reacción adaptativa a las circunstancias y demandas del medio con el cual la persona está interactuando, es decir, es el motor de acción que impulsa a la persona a responder a los requerimientos de su entorno. En cambio el distress se produce cuando las demandas del entorno psico-social son excesivas, intensas y/o prolongadas y supera la capacidad de resistencia y adaptación del sujeto. (Isabel Paula, 2007)

Uno de los pioneros en hablar de estrés fue Cannon en 1911, quien descubre de forma accidental la influencia de factores emocionales en la secreción de adrenalina, desarrollando el término de lucha o huida. El estrés, para este autor, sería todo estímulo susceptible de provocar una reacción de huida. (González de Ribera y Revuelta, 1994).

Otro de los autores relevantes en los inicios de los estudios sobre el estrés fue Hans Selye, quien consideró al estrés como una “respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante” (Selye, 1956). Acuñó el concepto “síndrome de adaptación general” definido como la suma de todas las reacciones del cuerpo como respuesta a una situación continuada de estrés. A partir de este momento se suceden un sin fin de intentos de delimitar y definir el concepto estrés. Estos, se han clasificado tradicionalmente en función de que conceptúen a este como estímulo, respuesta, percepción o transacción.

Las definiciones que tratan el estrés como un **estímulo** lo consideran como la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y da lugar a una respuesta de tensión. Se define en términos de estresores, estímulos cuya probabilidad de ocurrir es independiente de las acciones o características de la persona sobre la que actúan. El estrés como **respuesta**, se centra en la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta una persona ante un estresor ambiental. Se define como “respuesta adaptativa, mediada por características individuales, consecuencia de una acción externa, situación o evento que pone demandas físicas y/o psicológicas especiales sobre una persona”. Las que conceptúan el estrés como **percepción** mantienen que el estrés surge de los procesos perceptivos que actúan en una situación determinada, la interpretación cognitiva posterior que realiza el sujeto y los efectos

o consecuencias que se van a producir a nivel fisiológico y/o psicológico. Finalmente, la definición propuesta por Lazarus y Folkman de estrés como **transacción** entre persona y ambiente afirman que el mismo tendría lugar cuando la persona valora a sus recursos como escasos e insuficiente como para hacer frente a las demandas del entorno. (Iacovella, 2012)

En esta última acepción, el estrés entendido como transacción, se basa nuestro estudio, ya que consideramos que el estrés aparece cuando la persona no cuenta con los recursos suficientes para hacer frente a las demandas del ambiente.

### 2.2.1 Estrés laboral docente

Actualmente, el estrés laboral se ha convertido en uno de los principales aspectos que compromete la salud del trabajador, la productividad y competitividad de las organizaciones.

Según la O.M.S el estrés laboral es una reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

Desde una aproximación transaccional (Cox, 1978; Lazarus y Folkman, 1986, McGrath, 1970), el estrés laboral se define como un proceso dinámico de interacción entre la persona y su entorno. Este proceso comienza cuando un individuo percibe un desequilibrio

importante entre las demandas del entorno y su capacidad de respuesta bajo condiciones donde el fracaso en hacer frente a estas demandas tiene consecuencias negativas importantes para él.

Bajo una mirada psicosocial, Peiró sostiene que el estrés laboral es un fenómeno personal y social cada vez más frecuente y con consecuencias importantes a nivel individual y organizacional. A nivel individual puede afectar el bienestar físico, psicológico y la salud de las personas. A nivel colectivo puede deteriorar la salud de la organización.

En este marco, la docencia es una profesión que muestra un alto riesgo de presentar estrés laboral debido a la naturaleza del puesto y al entorno de trabajo.

Un docente que sufre estrés laboral puede sentirse cansado, deprimido, tener dificultad para concentrarse y tomar decisiones, le cuesta trabajo relajarse y dormir, se muestra irritable y angustiado, presenta mal humor y se vuelve hipersensible a las críticas; esto conlleva a que deje de disfrutar su trabajo y por lo tanto su compromiso con este disminuye afectando así su rendimiento laboral. También incrementa el riesgo de afecciones médicas como problemas gastrointestinales, hipertensión, cardiopatías y cefaleas.

Un profesor estresado y enfermo está menos motivado para desempeñar sus funciones adecuadamente lo cual es una

cuestión especialmente sensible puesto que trabaja con valores humanos; en sus manos descansa la responsabilidad de la formación de nuevos ciudadanos, de tal manera que su bienestar mental es una variable fundamental.

En algunos casos, si no se realiza una intervención oportuna y el estrés laboral persiste, el docente puede desarrollar Síndrome de Burnout.

### 2.3 Síndrome de Burnout

#### 2.3.1 Delimitación conceptual

Sobre el Síndrome de Burnout no existe una definición única, sin embargo, muchos concuerdan que se trata de un fenómeno producto del estrés laboral crónico, basado en sentimientos que encierran actitudes negativas dentro del ámbito laboral con resultados dañinos para el individuo y su lugar de trabajo.

El término de burnout surgió en Estados Unidos de la mano de Frudenberguer, a mediados de los 70 (1974), para dar explicación al proceso de deterioro en los cuidados y atención profesional a los usuarios de las organizaciones de servicio. Frudenberguer lo describe como una experiencia de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral que surge en los

profesionales que trabajan en contacto directo con personas. (Gil Monte, 2005)

Sin embargo, la definición más consolidada y difundida de burnout ha sido elaborada por Maslach y Jackson, quienes lo consideran como un síndrome tridimensional derivado del estrés crónico, cuyos rasgos principales son cansancio físico y/o psicológico y la sensación de no poder dar más de sí mismo, una actitud fría y despersonalizada en relación con los demás y un sentimiento de inadecuación al puesto de trabajo y a la tarea que el afectado desarrolla con bajo logro personal y profesional. (Berona y Jiménez, 2005)

Por tanto, los principales síntomas que caracterizan al síndrome de burnout son:

- Baja realización personal: refiere a la tendencia de las personas a evaluarse negativamente en su trabajo, se sienten descontentos consigo mismo e insatisfechos con sus resultados laborales
- Agotamiento emocional, la persona siente que ya no puede dar más de sí mismo a nivel afectivo. Se le agotan los recursos emocionales debido al contacto diario y continuo con personas que deben atender como parte de su trabajo.

- La evaluación de los consecuentes se hace a través de un único factor (FI: *Estrés y Burnout*), que comprende por una parte ítems referentes al proceso de estrés (específicamente al estrés producto de las disfunciones del rol); y por otra, cuestiones relativas al proceso de burnout, y a cada una de sus dimensiones (Agotamiento Emocional, Despersonalización y Falta de Realización).

PROCESOS DE ESTRÉS Y BURNOUT	ANTECEDENTES LABORALES Y ORGANIZACIONALES	
FACTOR I Estrés Y Burnout	FACTOR II Desorganización	FACTOR III Problemáticas Administrativas
Estrés del rol Burnout : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento Emocional</li> <li>• Despersonalización</li> <li>• Falta de realización</li> </ul>	Supervisión  Condiciones Organizacionales	Preocupaciones Profesionales  Falta de reconocimiento profesional

El cuestionario está constituido por 66 ítems, que se responden mediante una escala de tipo Likert de 5 puntos (desde 1= no me afecta, hasta 5= me afecta muchísimo, para los primeros 11 ítems. Y desde 1= totalmente en desacuerdo, hasta 5= totalmente de

acuerdo, para los 55 ítems restantes). Para el cálculo de la puntuación de cada escala se suman los ítems (habiendo algunos de ellos que puntúan de forma inversa) y se divide por el número de ítems de la escala correspondiente, con lo que resulta un intervalo de puntuación comprendido entre 1 y 5. Considerándose una puntuación en 1 y 2 un nivel bajo, un puntaje de 3 nivel medio y una puntuación de 4 y 5 nivel alto. Las mayores puntuaciones en cada escala, están relacionadas con una mayor problemática para el sujeto en las variables estudiadas. Para la estimación del burnout se tendrán en cuenta el índice general de burnout y las tres dimensiones que lo componen (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización).

DIMENSIONES	ITEMS												
Estrés del rol	38	60	49	57	23	35	55	41	62	48	58	59(i)	31
Agotamiento emocional	47	27	51	42	43	54	16	17					
Despersonalización	29	28	46	18									
Falta de realización	21(i)	22(i)	50(i)	40(i)	44	61	36(i)						
supervisión	24(i)	52(i)	39(i)	26(i)	56(i)	32(i)	30	63	13(i)	15(i)	37(i)	25	
Condiciones organizacionales	12(i)	45(i)	14(i)	20	34(i)	53(i)	65(i)	66	19				
Preocupaciones profesionales	7	3	6	2	5	1	11	33	64				
Falta de reconocimiento	9	10	8	4									

### 3.2.2.CUESTIONARIO DE RESPUESTAS DE AFRONTAMIENTO

El cuestionario CRI (Coping Responses Inventory), fue creado por Rudolf Moos (1993, Adaptación Argentina), permite evaluar la interacción entre el individuo y su entorno a través del afrontamiento . Parte desde un marco conceptual ecológico social, combinando dos perspectivas al evaluar el afrontamiento. Por un lado considera la orientación o el foco de afrontamiento, donde las respuestas se dividen en aproximación y evitación. Por el otro considera el método de afrontamiento, que se divide en dos categorías, afrontamiento cognitivo y conductual. En general el afrontamiento por aproximación tiende a estar centrado en el problema y el de evitación se centra en la emoción. El inventario esta compuesto por 58 ítems en total repartidos en dos partes, en la primera la persona selecciona problemas estresantes sufridos en los últimos doce meses, en este caso se adapto a los problemas relacionados con el ámbito docente, planteando la siguiente consigna: *“Piense en su tarea docente y los problemas más importantes o las situaciones más estresantes que le hayan sucedido con respecto a esa tarea ( por ejemplo, poca motivación de los alumnos, el bajo nivel de ingresos, la escasez de medios de equipamiento, el excesivo número de alumnos por clase, la falta de tiempo, el escaso reconocimiento por parte de la sociedad, la sobrecarga de trabajo, los cambios curriculares, la escasa participación en la toma de decisiones, etc.). Mencione los*

*problemas o situaciones más relevantes en los últimos doce meses*". Luego debía responder 10 ítems en relación al problema expresado. Estos diez ítems están relacionados con la novedad, predictibilidad y amenaza del estresor considerado; se responde a partir de una escala de cuatro puntos: "Definitivamente no", "Principalmente no", "Principalmente sí", "Definitivamente sí". La parte dos de este cuestionario consta de 48 ítems sobre el afrontamiento en relación al problema/estresor identificado. Cada uno de los ítems se puntúan entre 0 y 3, produciéndose puntajes de subescalas que van desde los 0 a los 18 puntos, dichos ítems se responden a partir de cuatro opciones: "No" se puntúa 0, "Una o dos veces" se puntúa 1, "Algunas veces" se puntúa 2, "Bastante a menudo" se puntúa 3.

Consta además de ocho subescalas correspondientes a una estrategia de afrontamiento:

- **Análisis Lógico:** intentos cognitivos de comprender y prepararse mentalmente para enfrentar un estresor y sus consecuencias
- **Revalorización Positiva:** intentos cognitivos de construir y reestructurar un problema en un sentido positivo mientras se acepta la realidad de una situación.
- **Búsqueda de apoyo y orientación:** intentos conductuales de buscar información, apoyo y orientación.
- **Resolución de problemas:** intentos conductuales de realizar acciones conducentes directamente al problema

- Evitación cognitiva: intentos cognitivos de evitar pensar en el problema de forma realista
- Aceptación o resignación: intentos cognitivos de reaccionar al problema aceptándolo pasivamente.
- Búsqueda de gratificaciones alternativas: intentos conductuales de involucrarse en actividades sustitutivas y crear nuevas fuentes de satisfacción
- Descarga emocional: intentos conductuales de reducir la tensión expresando los sentimientos negativos.

Subescalas del CRI		Ítems del CRI					
Análisis Lógico	AL	1	9	17	25	33	41
Revalorización Positiva	RP	2	10	18	26	34	42
Búsqueda de apoyo y orientación	BA	3	11	19	27	35	43
Resolución de problemas	RPR	4	12	20	28	36	44
Evitación cognitiva	EC	5	13	21	29	37	45
Aceptación o resignación	AA	6	14	22	30	38	46
Búsqueda de gratificaciones alternativas	BGA	7	15	23	31	39	47
Descarga emocional	DE	8	16	24	32	40	48

Estas se clasifican según el método; “cognitivo” vs “conductual” y según el foco “aproximación” vs “evitación” y según donde se centren:

- Centradas en el problema: Búsqueda de Apoyo y Orientación (BA), Resolución de Problemas (RPR) Y Búsqueda de Gratificaciones Alternativas (BGA)



- Centradas en la emoción: Descarga Emocional (DE) y Aceptación o Resignación (AA)
- Centradas en la evaluación: Análisis Lógico (AL), Revalorización Positiva (RP) Y Evitación Cognitiva (EC)

	APROXIMACION	EVITACION
COGNITIVO	Análisis Lógico (AL)	Evitación cognitiva (EC)
	Revalorización Positiva (RP)	Aceptación o resignación (AA)
CONDUCTUAL	Búsqueda de apoyo y orientación (BA)	Búsqueda de gratificaciones alternativas (BGA)
	Resolución de problemas (RPR)	Descarga emocional (DE)

A partir del puntaje de las subescalas puede ser construido un perfil de afrontamiento, a través de la conversión de los puntajes totales en puntajes estándar, donde el puntaje estándar  $T=$  cincuenta representa el promedio y cada diez el desvío estándar.

### 3.3.3 CUESTIONARIO DE DATOS PERSONALES Y LABORALES

Cuestionario de datos personales y laborales: Variables Sociodemográficas: (sexo, edad, estado civil, años de antigüedad en la docencia y en el establecimiento). Referencias profesionales: (nivel de enseñanza, cantidad de alumnos manejados por cursos, turnos en los que se desempeña, cantidad de horas de trabajo

semanales, cantidad de escuelas en las que se desempeña cada docente).

### 3.3 RESULTADOS

#### 3.3.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Para llevar adelante esta investigación se recolectaron los datos a través de Cuestionarios Auto administrados con previa autorización de las autoridades, y carta de presentación por parte de los investigadores. Adjunto a los instrumentos, se entregó el Consentimiento Informado.

Los datos obtenidos en primera instancia fueron tabulados utilizando la planilla de cálculos Excel. Luego se determinaron las frecuencias absolutas y relativas porcentuales de cada una de las variables para llegar a los resultados, a través del mismo programa. Por último se interpretaron los datos siguiendo los instructivos de cada instrumento.

Se utilizó la prueba "t" para determinar la diferencia de medias entre los datos obtenidos en ambos cuestionarios.

#### 3.3.2.1 ANALISIS DE DATOS

Se expondrán los resultados obtenidos a través del cuestionario de datos personales y laborales. (Ver anexo gráficos N° 1 al N° 9)

#### 3.3.2.1.1 Datos sociodemográficos

La muestra estuvo conformada por 50 profesores de los cuales el 56% (28) pertenecían al género masculino y el 44% (22) al género femenino, esto también refleja parte de la realidad de la población en la escuela técnica, ya que la población masculina prima sobre la femenina.

La media de edad fue de 50,1 años, con un rango distribuido entre 30 a más de 60 años, donde el 16% de los docentes tiene entre 30-40 (8), el 42% (21) entre 41 y 50, el 30 % (15) entre 51-60 y solo el 12% (6) más de 60 años.

En lo referente a las relaciones personales el 84% (42) de los docentes está casado, el 4% (2) está en pareja, el 2% (1) se encuentra sin pareja habitual, y el 8% (4) está sin pareja.

Por último en el número de hijos se encuentra que el 34% (17) docentes poseen dos hijos, el 24% (12) tienen uno y tres hijos, siendo el porcentaje más bajo (4%) aquellos docentes que tiene entre cuatro y cinco hijos.

#### 3.3.2.2 Datos profesionales

En la variable años de experiencia en la profesión docente la media es de 21,7, siendo el 14 % (7) con 5-10 años, el 30 % (15) entre 11-20, el 38% (19) entre 21 y 30, el 14 % (7) entre 31 y 40 años y el 4 % (2) con más de 41 años en dictando clases.

En lo que refiere a los años en la institución la media es de 18, 3 años, donde el 26% (13) lleva entre 5-10 años, el 32% (16) entre 11

y 20 años, el 30 % (15) entre 21 y 30 años y el 12% (6) entre 31 y 40 años. Se puede decir que el 54% de los docentes han iniciado su profesión en dicha institución, permaneciendo hasta el día de hoy. Esto denotaría una característica de dicha escuela, ya que tiende a mantener un plantel docente estable.

En relación a los turnos en los cuales se desempeñan los docentes, el 54% (27) trabaja en dos turnos, que el 26% (13) trabaja en tres y que el 14% (7) trabaja solo en uno. También se visualizo que el 36 % (18) de los docentes trabaja solo en la institución, el 28% (14) en dos, el 16%(8) en tres escuelas, el 12% (6) en cuatro y el 8% (4) en más de cuatro instituciones. En lo que concierne a las horas trabajadas por semana, el 32% (16) de los docentes trabajan entre 21 y 30 hs semanales, el 28% (14) trabaja entre 11 y 20 y el 24% (12) lo hace entre 31 y 40 horas.

Por ultimo, en el numero de alumnos por clase, se diviso que el 40% (20) tiene entre 21-30 alumnos, el 24% tiene de 10 a 20; en menor medida 14% tiene entre 31 - 40 y 16% tienen mas de 40 alumnos por aula.

### 3.3.2.3 Puntajes del cuestionario CBP-R

Se establecieron los puntajes mínimos, máximos y la distinción entre los niveles bajo, medio y alto para cada subescala del cuestionario CBP-R

Tabla N° 1, puntajes obtenidos en el cuestionario.

DIMENSIONES	Media	Puntaje. Min.	Puntaje. Max	Nivel Alto	Nivel Medio	Nivel Bajo
Estrés del rol	2.60	1.46	4.00	2%	22.9%	75.1%
Burnout	2.01	1.00	3.74	0%	12.5%	87.5%
Agotamiento emocional	2.05	0.89	4.13	4.2%	10.4%	85.4%
Despersonalización	1.60	1.00	3.25	0%	6.25%	93.75%
Falta de realización personal	2.04	1.00	4.43	2%	8.3%	89.3%
supervisión	3.05	1.25	4.42	12.5%	48%	39.5%
Condiciones organizacionales	2.76	1.44	4.78	2%	35.4%	62.6%
Preocupaciones profesionales	2.05	1.00	3.33	0%	10.4%	89.6%
Falta de reconocimiento profesional.	2.71	1.25	5.00	8.3%	39.5%	52.2%

Atendiendo a los resultados se muestra que, en las variables pertenecientes al Factor I (Estrés y Burnout), estrés del rol se presenta con el 22,9% a nivel medio con una media de 2.60 siendo la mas alta dentro de este factor. En cuanto a los indicadores de burnout, agotamiento emocional registra el mayor porcentaje con el 14,6 % de los docentes y una media de 2.05; falta de realización personal está presente en el 10,3 %, obteniendo esta dimensión el

puntaje más elevado (4.43) y la media más baja se visualizo en despersonalización (1,60), donde el 6,5% de los sujetos se ven afectados. Al determinar el índice general de burnout se divisa que un 12,5% de los docentes se encuentran afectados a nivel medio. Los factores de riesgo psicosocial se presentan con medias más altas que las dimensiones de estrés y burnout, destacándose en el Factor II, supervisión con una media de 3.05 y el porcentaje más alto representado por 60,5% de los docentes y condiciones organizacionales con el 37,4% de los docentes disconformes. En el Factor III, en falta de reconocimiento profesional, se hallo casi la mitad de la muestra afectada (47,8%), registrándose la puntuación más alta (5.00). La variable con menor porcentaje, es la de preocupaciones profesionales representada el 10,4 % de los docentes.

Tabla N° 2 correlación entre las variables de burnout

	<i>ER</i>	<i>AE</i>	<i>DES</i>	<i>FR</i>	<i>BURN</i>
<i>ER</i>	1				
<i>AE</i>	0,55	1			
<i>DES</i>	0,39	0,66	1		
<i>FR</i>	0,32	0,59	0,57	1	
<i>BOURN</i>	0,47	0,89	0,79	0,78	1

\*p<0,05

Al evaluar las correlaciones entre los componentes del burnout a través del coeficiente de Pearson con un nivel de significancia de 0,05, se encontró una relación positiva alta y

moderada entre todas las variables, salvo en Estrés del Rol (ER) que correlaciona de forma baja con Despersonalización (DES) y Falta de Realización (FR). Se destaca, Agotamiento Emocional (AE) con la correlación más alta con Burnout. (Ver tabla N° 2)

Tabla N° 3 Relación entre factores psicosociales y síndrome de burnout

	<i>ER</i>	<i>AE</i>	<i>DES</i>	<i>FR</i>	<i>BURN</i>
SUP	0,42	0,27	0,33	0,29	0,31
CO	0,35	0,38	0,33	0,26	0,41
PP	0,46	0,20	0,12	0,01	0,11
FRP	0,13	0,04	0,11	0,08	0,09

\* $p > 0,05$

En las correlaciones entre los factores psicosociales y el burnout se establece que supervisión correlaciona positivamente de forma moderada con estrés del rol, y de forma baja con el resto de las dimensiones. En la dimensión condiciones organizacionales también se divide una correlación positiva moderada con el índice de burnout, y baja con estrés del rol, agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización.

En Preocupaciones profesionales se ve una correlación positiva moderada con estrés del rol, baja con agotamiento emocional y muy baja con despersonalización, falta de realización y burnout.

Por último falta de reconocimiento profesional correlaciona positivamente a nivel muy bajo con todas las dimensiones del síndrome. (Ver tabla N° 3).

Diferencia de medias según Prueba "t" CBP-R

	Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
<b>BURNOUT</b>	<b>ER</b>	Afectado	3,051282051	46	2,161280911	2,012895567
		No afectado	2,536941392			
	<b>AE</b>	Afectado	3,361111111	46	5,823642401	2,012895567
		No afectado	1,866402116			
	<b>DEP</b>	Afectado	2,833333333	46	6,641972374	
		No afectado	1,422619048			
	<b>FR</b>	Afectado	3,214285714	46	4,933796143	
		No afectado	1,87755102			
	<b>BURN</b>	Afectado	3,303333333	46	7,826310899	
		No afectado	1,824285714			
<b>FACTORES PSICOSOCIALES</b>	<b>FR</b>	Afectado	3,214285714	46	4,933796143	
		No afectado	1,87755102			
	<b>SUP</b>	Afectado	3,597222222	46	1,866764912	
		No afectado	2,972222222			
	<b>CO</b>	Afectado	3,388888889	46	2,692890786	
		No afectado	2,674603175			
	<b>PP</b>	Afectado	2,148148148	46	0,404081088	
		No afectado	2,034391534			
	<b>FRP</b>	Afectado	3,166666667	46	1,303863907	
		No afectado	2,642857143			

Se llevo a cabo un análisis estadístico utilizando la prueba "t" para determinar si existen diferencias significativas entre las medias de los datos recolectados.

Partiendo de un nivel de significancia del 0.05 ( $p > 0.05$ ) y un grado de libertad de  $Gl=46$ , los resultados revelan diferencia significativa entre las medias de los docentes afectados y no afectados por el síndrome en las dimensiones correspondientes al burnout, a excepción de Supervisión ( $p=1,866764912$ ), Preocupaciones Profesionales ( $p= 0,404081088$ ) y Falta de Reconocimiento Profesional ( $p= 1,303863907$ ) dado que estos últimos muestran un puntaje "t", menor al valor crítico "t" ( $T= 2,012895567$ ).

En el análisis realizado sobre las variables intervinientes entre los docentes con y sin síndrome de burnout se encontró en casi todas las submuestras diferencias significativas en las dimensiones que componen el burnout, no sucediendo lo mismo con los factores psicosociales, ya que solo se hallaron diferencias significativas en Condiciones Organizacionales (CO) y Falta de Reconocimiento profesional (FRP). (Ver Anexo tabla N° 49 a 79)

La comparación intragrupal de las variables sociodemográficas entre afectados y no afectados por el síndrome, arrojó que en las submuestras Género, Edad y Cantidad de Alumnos, con un  $Gl=4$  y un valor crítico de  $2,776445105$ ; no se encontraron diferencias significativas; a excepción de la variable género, donde las mujeres ( $M= 4,083$ ) obtienen una media mas alta que los hombres ( $M=3,354$ ) en la dimensión de Supervisión (SUP) ( $"p"= 2,836543145$ ) y Número de Alumnos en cual los que tiene entre 20-

30 y mas de 40 (M= 1,933), puntúan menos que los que tienen entre 11 a 20 y 31 a 40 alumnos (M=3,22), en Preocupaciones Profesionales (PP), ("p"= 3,299504719). En Años de Experiencia, con un GI=3 y un valor crítico de 3,182446305, tampoco se observaron diferencias significativas entre las medias .

Lo mismos resultados se hallaron en número de Turnos con GI= 2 y valor critico de 4,30265273. (Ver tabla N° 45 a N° 49)

#### 3.3.2.4 Resultados del CRI

A continuación presentamos los datos obtenidos en el cuestionario de respuestas de afrontamiento de Moos. En primer lugar se exhibirán las recurrencias expresadas en la primera parte del cuestionario. Luego expondremos los resultados de cada subescala, de la muestra total y de los que se encuentran afectados por el síndrome, diferenciando donde esta centrado el afrontamiento, cual es el método y donde se encuentre el foco.

#### Recurrencias encontradas en lo expresado por los docentes

Siguiendo un orden descendente, se exponen, las situaciones más estresantes para los docentes.

Situación estresante	Frecuencia
Desmotivación de los alumnos	21
Escaso interés en los contenidos dados.	12
Falta de atención y responsabilidad en relación a la tarea,	10
Cambios curriculares	10
Vandalismo de los alumnos y problemas de conducta	10
Falta de apoyo de las autoridades a cargo de la institución y a nivel provincial y nacional.	9
Falta de apoyo de los padres.	9
Falta de insumos y recursos	8
Falta de reconocimiento social	6
Lugar de trabajo inadecuado	5
Excesiva cantidad de alumnos	5
Desvalorización en los código de convivencia	3
Escasos saberse previos	3
Conflictos por los espacios físicos asignados	2

### Análisis por subescalas

Partiendo de  $t > 60$  (criterio de normalidad estadística) para todas las escalas, se puede visualizar que las estrategias más utilizadas por el cuerpo docente son: búsqueda de gratificaciones alternativas (BGA) con un 35%, resolución de problemas (RPR) con un 19%, descarga emocional (DE) con el 13% y evitación cognitiva



(EC) con un 15%, el resto de las estrategias no superan el 10%.

(Ver anexo grafico y tabla n°10 y n°11)

#### Análisis de estrategias según donde este centrado el afrontamiento

Del análisis de los resultados se divisa que:

- Las estrategias centradas en el problema, los porcentajes más altos corresponden a: búsqueda de gratificaciones alternativas (BGA) con un 35%, resolución de problemas (RPR) con un 19% y en menor medida, búsqueda de apoyo (BA) con un 4%.
- Las estrategias centradas en la emoción se puede ver, descarga emocional (DE) tiene un porcentaje alto 13%, no así aceptación o resignación (AA) que se ve en el 8% de los docentes.
- Por último, en las centradas en la evaluación se observan las dimensión con menos porcentaje, siendo la más elevada evitación cognitiva (EC) con el 15%, seguido de revalorización positiva (RP) con un 4% y análisis lógico (AL) con el 6%.

CENTRADO EN EL PROBLEMA	BA 4%	RPR 19%	BGA 35%
CENTRADO EN LA EMOCION	DE 13 %	AA 8%	
CENTRADO EN LA EVALUACION	AL 6 %	RP 4%	EC 15%

### Resultados CRI y Burnout

Se muestran a continuación los porcentajes obtenidos por los docentes afectados por Burnout (n=5).

	APROXIMACION	EVITACION
COGNITIVO	AL 0%	EC 60%
	RP 0%	AA 20%
CONDUCTUAL	BA 20%	BGA 40%
	RPR 20%	DE 40%

En los docentes afectados por burnout, se visualiza que en el eje conductual de evitación se ubican los porcentajes mas altos dados por búsqueda de gratificaciones alternativas (BGA) y descarga emocional (DE); en el eje de aproximación se destaca resolución de problemas (RPR) Y Búsqueda de Apoyo (BA). En tanto, en el eje cognitivo de evitación se distingue evaluación cognitiva (EC) y en menor medida aceptación o resignación (AA).

CENTRADO EN EL PROBLEMA	BA 20%	RPR 20%	BGA 40%
CENTRADO EN LA EMOCION	DE 40 %	AA 20%	
CENTRADO EN LA EVALUACION	AL 0 %	RP 0%	EC 60%

Teniendo en cuenta donde se centran las estrategias, los resultados son:

- Centrado en el problema, los porcentajes altos corresponden a búsqueda de gratificaciones alternativas (BGA).

- Centrado en la emoción, Descarga emocional (DE) se registra con porcentajes altos.
- Centrado en la evaluación, se destacan evaluación cognitiva (EC).

#### Correlación entre CRI y Burnout

	ER	AE	DES	FR	BOUR
AL	0,06	0,05	-0,12	-0,06	-0,02
RP	0,04	0,03	0,05	-0,02	0,04
BA	-0,02	0,01	0,13	-0,14	0,07
RPR	-0,11	-0,09	-0,25	-0,29	-0,19
EC	0,26	0,33	0,25	0,38	0,42
AA	0,22	0,42	0,32	0,55	0,54
BGA	0,06	-0,14	0,05	-0,20	-0,10
DE	0,35	0,39	0,37	0,48	0,49

\*p<0,05

Al evaluar las correlaciones entre el CRI y las dimensiones de burnout se puede establecer que las escalas correlacionaron de forma muy baja con todas las dimensiones, a excepción de las escalas de Aceptación o resignación (AA), Descarga Emocional (DE) Y Evitación Cognitiva que correlacionaron de forma positiva moderada y baja con Agotamiento Emocional, Falta de realización y Burnout

#### Diferencia de medias según Prueba t de student

A partir de la aplicación de la prueba "t", con un  $Gf=48$  y un valor crítico "t" de 2,010634722, se halló una diferencia significativa entre las medias de los docentes afectados y los no afectados por el síndrome de burnout, en las subescalas de Evitación Cognitiva

(EC,  $p=2,306495798$ ), Aceptación o Resignación (AA,  $p=2,479937961$ ) y Descarga Emocional (DE,  $p=2,495334715$ ). Mientras que en el resto de las escalas, no se visibilizaron diferencias significativas entre las medias.

Escala	variables	Media	GI	t	valor critico t (dos colas)
AL	Afectado	44,4	48	0,655907981	2,010634722
	No afectado	40,42222222			
RP	Afectado	51,2	48	1,543276063	
	No afectado	42,82222222			
BA	Afectado	49,6	48	1,196845361	
	No afectado	42,73333333			
RPR	Afectado	49,6	48	0,240244706	
	No afectado	48,02222222			
EC	Afectado	59,4	48	2,306495798	
	No afectado	45,46666667			
AA	Afectado	53,4	48	2,479937961	
	No afectado	39,64444444			
BGA	Afectado	56,8	48	0,526511748	
	No afectado	53,31111111			
DE	Afectado	62,6	48	2,495334715	
	No afectado	47,06666667			

$p>0,05$

A nivel medio, supervisión (55.5%) obteniendo esta un mayor porcentaje en relación al sexo femenino.

En los componentes del síndrome predominan a nivel medio, agotamiento emocional y falta de realización con el 11.1% e índice general de burnout con el 14,8%, mientras que en nivel alto se divisan agotamiento emocional y falta de realización con un 3,7%. Estas puntuaciones denotan que el grupo masculino se encuentra mas afectado por el síndrome que el femenino. (Ver tabla N°5)

#### Grupos etareo

En los grupos según la edad se observan los siguientes datos:

- ✓ 30-40 años (n=8) Posee la media más alta de todos los grupos de edad, dada por supervisión con un 3,60. Se destaca a nivel medio supervisión con un 87,5%. En las variables de burnout, se divisa agotamiento emocional con puntuaciones altas (12,5 %), despersonalización, falta de realización y el índice de burnout con puntuaciones medias (12,5%). (ver anexo tabla N° 6)
- ✓ 41-50 años (n=19), Teniendo en cuenta el numero de docentes que compone esta submuestra, se observan los porcentajes mas altos que el resto, dados por supervisión con el 57.8%, condiciones organizacionales y falta de reconocimiento profesional con un 47.3%. En las variables de burnout se distinguen, agotamiento emocional con el 15,7%, despersonalización con 10.5% y burnout con un 10,5%. ( ver anexo tabla N° 7)

- ✓ 51-60 años (n=13). Los porcentajes que sobresalen corresponden a falta de reconocimiento profesional (46,1%) y supervisión (30,7%). Además se divisa índice de burnout y falta de realización personal con el 7,6%. ( Ver anexo tabla N° 8)
- ✓ Más de 60 años (n=7), se destaca la media de supervisión (3.05). En nivel medio predomina supervisión (42,8%), agotamiento emocional y falta de realización con el 14,2% y el índice de burnout con un 28,5%. ( Ver anexo tabla N° 9)

#### Relaciones personales

El análisis de las relaciones personales muestra que los docentes:

- ✓ Casados (n=40) en esta submuestra se agrupan la mayor cantidad de docentes, por tanto se encuentran los porcentajes mas significativos, correspondientes a: falta de reconocimiento profesional (47.5%) y supervisión (45%). En las puntuaciones altas, supervisión (12,5%) se separa del resto. Se destaca agotamiento emocional con un 10% en nivel medio y 5% nivel alto, despersonalización, falta de realización e índice de burnout, con un 12,5 % a nivel medio. (ver tabla N° 10)
- ✓ En pareja (n=2) -Sin pareja habitual, no arrojan ningún dato significativo (ver tabla N° 11).
- ✓ En tanto que sin pareja (n=3) solo se destaca a nivel medio la dimensión de supervisión 66,6% y falta de realización con 33.3% (ver tabla N° 12).

### Cantidad de hijos

De esta variable se desprenden los siguientes resultados:

- ✓ Sin hijos (n=5), la media más alta en este grupo pertenece a supervisión (3,37), se muestran supervisión con el 60 %, estrés del rol y falta de reconocimiento con el 40%. En las dimensiones de burnout, se visualiza un 20% en agotamiento emocional, falta de realización y burnout. (ver tabla N° 13)
- ✓ 1 hijo (n=12). Nuevamente se destaca la media de supervisión (3,40). Los puntajes significativos a nivel medio y alto corresponden a supervisión (83.3%) que es el mas altos en relación al resto, condiciones organizacionales estrés del rol y falta de reconocimiento profesional con un 41.6%. En las variables de burnout, se denota un 16.6% para agotamiento emocional , despersonalización y burnout.( ver tabla N° 14)
- ✓ 2 hijos (n=15) se destacan a nivel medio, supervisión (46.6%) y falta de reconocimiento profesional (40%). Las dimensiones Agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización y burnout se visualizan con un 6.6 % a nivel medio, mientras que en el nivel alto se observa agotamiento emocional con 6,6%.(ver tabrla N° 15)
- ✓ 3 hijos (n=12) la media más alta se ve en condiciones organizacionales (2,69). Teniendo en cuenta los niveles altos y medios, se distinguen falta de reconocimiento profesional (58.3%), condiciones organizacionales (49.9%) ambas con porcentajes

mayores que los demás grupos. En las variables de burnout, se presenta un 8,3% de los docentes con agotamiento emocional, a nivel alto y en nivel medio falta de realización y índice general de burnout con el mismo porcentaje. (Ver tabla N° 16)

- ✓ 4 y 5 hijos (n=2), no se registran datos significativos. (ver tabla N° 17 y 18)

#### Años de experiencia en la docencia

Los resultados por años de experiencia muestran que:

- ✓ 5-10 años de experiencia (n=7). Se observan datos significativos a nivel medio en las dimensiones de supervisión (57.1%) y falta de reconocimiento profesional (42,8%). A nivel alto se distingue supervisión con un 14.3%. En las dimensiones de burnout, falta de realización y despersonalización muestran un 14,3% e índice de burnout un 28,4% a nivel medio y en nivel alto agotamiento emocional y falta de realización con el 14,3%. (ver anexo tabla N° 19)
- ✓ 11-20 años (n=13). Las medias destacadas conciernen a supervisión (3.12) y condiciones organizacionales (3,01). Este grupo se distingue del resto debido a los porcentajes altos correspondientes a supervisión, condiciones organizacionales y falta de reconocimiento profesional con el 61,5% (ver anexo tabla N° 20)

- ✓ 21-30 años (n=19). En los niveles medios y altos, se separa del resto la variable supervisión con un 57,9% en total, viéndose también en este grupo un porcentaje alto en relación al resto. En las dimensiones de burnout, se percibe a agotamiento emocional con 15,8%, falta de realización con 10,5%, ambas obtienen el porcentaje mas alto que las demás submuestras; por ultimo despersonalización y burnout con 5,2%. ( ver anexo tabla N° 21)
- ✓ 31-40 años (n=7), se destaca la medias más alta en falta de reconocimiento profesional (3,11), En los puntajes medios se divisa falta de reconocimiento profesional con un 71,4%, agotamiento emocional y burnout con el 14,3%. (ver anexo tabla N° 22)
- ✓ Más de 40 (n=3), Se registran falta de realización, burnout, supervisión, condiciones organizacionales y falta de reconocimiento con un 33,3%.(ver anexo tabla N° 23)

#### Turnos en los que se desempeñan

En los turnos que trabajan los docentes se observa que:

- ✓ 1 turno (n=9), la media más alta corresponde a supervisión (3,04). Se registran a nivel medio las dimensiones de falta de reconocimiento profesional con un 66,6% y supervisión con 55,5%. En las variables de burnout, se visualiza falta de realización personal con 11,1%. (ver anexo tabla N° 24)
- ✓ 2 turnos (n=23) Dado el número de docentes, se divisan los porcentajes mas elevados en falta de reconocimiento profesional

(60.9%), supervisión (56.5%) y condiciones organizacionales (47,8%). En las variables de burnout se presenta, agotamiento emocional con un 17.3%, falta de realización e índice de burnout con un 8.7% y despersonalización con 4.3%. (ver anexo tabla N° 25)

- ✓ 3 turnos (n=13), se observa la media más baja que el resto con un 2,85 para supervisión. Se advierten a nivel medio las dimensiones de condiciones organizacionales y supervisión con el 46,1%. Las variables de despersonalización, falta de realización e índice de burnout reciben un 7,7% a nivel medio, mientras que agotamiento emocional se destaca en nivel alto con un 7,7%. (Ver anexo tabla N° 26)

#### Horas trabajadas

Según las horas semanales trabajadas, se observan estos resultados:

- ✓ 5-10 horas (n=4). Se destacan supervisión, falta de reconocimiento profesional y falta de realización con el 50%. ( ver anexo tabla N° 27)
- ✓ 11-20 horas (n=13), se distingue la media de supervisión (3,19). A nivel medio resaltan supervisión (46.1%) y falta de reconocimiento profesional (38.4%). Las variables de burnout, registran, agotamiento emocional y el índice burnout con un 23%, ambas dimensiones han obtenido el mayor porcentaje en comparación a los otros grupos. Por ultimo, se ve despersonalización con un 7,7%

- a nivel medio y falta de realización a nivel alto con 7,7%. (Ver anexo tabla N° 28)
- ✓ 21-30 horas (n=15), Los datos significativos en relación al resto de las submuestras se visualizan en supervisión (60%), condiciones organizacionales (60%), y falta de reconocimiento profesional (40%). (Ver anexo tabla N° 29)
  - ✓ 31-40 horas (n=12), Se diferencian condiciones organizacionales y falta de reconocimiento profesional con 33,3 %. Además, se destacan, falta de realización y despersonalización con un 16,6%, porcentajes importantes en relación al resto de los grupos .(Ver anexo tabla N° 30)
  - ✓ Más de 40, no se observan datos significativos en esta submuestra ( ver anexo tabla N ° 31)

#### Cantidad de instituciones

En la variable cantidad de instituciones se observan los siguientes resultados:

- ✓ 1 institución (n=17) teniendo en cuenta los puntajes medios y altos, esta submuestra se destaca por sobre el resto con supervisión con el 67,7 %, falta de reconocimiento profesional con el 58,9%, agotamiento emocional con el 17,7%, falta de realización e el índice de burnout con un 17,7%. (ver tabla N° 32)
- ✓ 2 instituciones (n=14), la media más alta es la de supervisión (2,78). Se distinguen las dimensiones de falta de reconocimiento profesional y supervisión con un 42,9% .En relación al burnout se

visualiza un 7,15% para las tres variables a nivel medio .(ver tabla N° 33)

- ✓ 3 instituciones (n=8) En los niveles medios se distinguen, condiciones organizacionales (62.5%) y supervisión (50%), donde también se visualizan puntajes altos (25%). En las variables de burnout, se acentúa falta de realización y burnout con un 12.5%. (Ver tabla N° 34)
- ✓ 4 instituciones (n=5), Se distinguen, condiciones organizacionales y estrés del rol con un 80%, recibiendo un 20 % las tres dimensiones de burnout y el índice general. (Ver tabla N° 35)
- ✓ 5 o más instituciones (n=4), En esta variable no se divisan datos significativos. (Ver tabla N° 36)

#### Años de antigüedad en el establecimiento

Examinando los años de antigüedad en la institución se divisan estos resultados:

- ✓ 5-10 años en la institución (n=13). En esta submuestra se ven los porcentajes más altos a nivel medio y alto en relación al resto en supervisión (76.9%), falta de reconocimiento profesional (53,8%) y condiciones organizacionales (46,1%). En las dimensiones de burnout se destaca falta de realización personal y el índice de burnout con un 15,4 %. (Ver anexo tabla N° 37)
- ✓ 11-20 años (n=14) la media no supera los 3,00 puntos y se denotan datos significativos con respecto a condiciones organizacionales

con 35.7%, supervisión con 28,6%, en las variables de burnout, se distinguen, despersonalización, falta de realización y el índice de burnout con un 7,1%. ( Ver anexo tabla N° 38)

- ✓ 21-30 años (n=15), se ve una media de 3,14 correspondiente a supervisión. En los niveles medios, predominan supervisión con un 53,3%, condiciones organizacionales y falta de reconocimiento profesional con un 33,3% En las variable burnout, se puede ver a agotamiento emocional con un 20%, convirtiéndose en la mas alta en relación al resto y falta de realización e índice de burnout con un 6,6%. (Ver anexo tabla N° 39)
- ✓ 31-40 años (n=6) Se divisan a nivel medio, falta de reconocimiento profesional (66,6%), supervisión y estrés del rol (33,3%). Se destaca el índice general de burnout con un 33,6%, agotamiento emocional con un 16,6% en nivel alto y medio y falta de realización con 16,6% a nivel medio. ( ver anexo tabla N° 40)

#### Cantidad de alumnos por turno

Del análisis realizado se desprenden los siguientes resultados:

- ✓ 10-20 alumnos (n= 12), la media destacada es la de supervisión 3,05, dimensión, además que se distingue conjuntamente con falta de reconocimiento profesional por sus porcentajes altos en relación al resto En las variables de burnout se registra un 8,3% para

despersonalización y burnout y un 16,6% para falta de realización. ( ver anexo tabla N° 41)

- ✓ 21-30 alumnos (n=20) Los porcentajes más altos pertenecen a supervisión (45%) y condiciones organizacionales. De las variables de burnout se destaca agotamiento emocional y falta de realización con el 15% y burnout con el 20%, siendo estos los porcentajes más alto en comparación al resto. ( ver anexo tabla N° 42)
- ✓ 31-40 alumnos (n=7) Los puntajes más significativos se ubican en condiciones organizacionales y supervisión. Se destaca solo agotamiento emocional con el 14,2%. ( ver anexo tabla N° 43)
- ✓ Mas de 40 alumnos (n=8), las medias de condiciones organizacionales y estrés del rol son las más elevadas, destacándose además ambas dimensiones con los porcentajes mas significativos. En variables de burnout se destaca agotamiento emocional con el 25% y burnout con el 12,5 %. (ver anexo tabla N° 44)

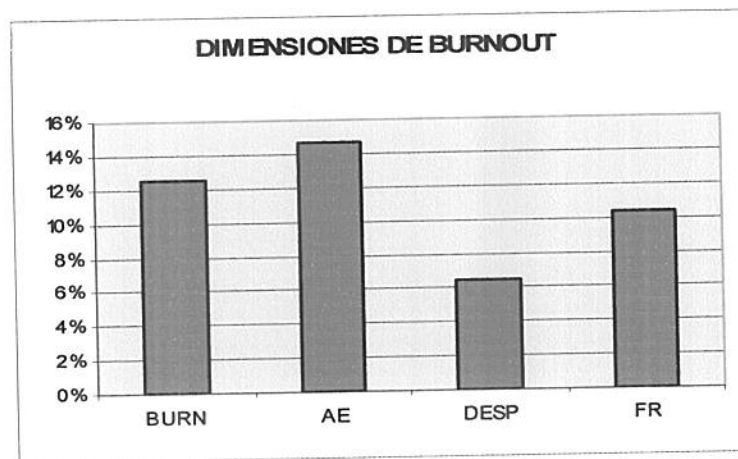
### 3.3 INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

Para estimar la prevalencia del síndrome se tomara el índice general de burnout y las tres dimensiones que lo componen: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Falta de Realización personal.

Sobre el total de 48 docentes, un 87,5% no presentan burnout, lo que denotaría un buen índice de salud en los mismos.

En cuanto a la prevalencia del burnout se divisa que el 12,5% es decir 6 docentes se verían afectado por dicho síndrome, de los cuales dos son mujeres y cuatro son hombres.

Grafico n° 12. Porcentajes de subescalas de burnout en la muestra total.



Al realizar la comparación de medias en la población en general y en cada una de las submuestras, entre aquellos sujetos afectados y los no afectados por el síndrome de burnout, a través de la prueba "t", con un nivel de significancia del 0.05, se divisaron diferencias significativas entre las dimensiones del burnout; no sucediendo lo

mismo con los factores psicosociales, donde solo se registra diferencias significativas en la dimensión de Condiciones Organizacionales. Lo cual denotaría la influencia solo de este factor en la aparición del síndrome.

Analizando por separado las dimensiones que compone el burnout, agotamiento emocional, se muestra con el mayor porcentaje ya que el 14,2% de los docentes refieren sentirse agotados, siendo los hombres quienes se ven mas afectados, con un rango de edad que oscila entre 40 y 50 años. Obteniendo las mas bajas los mayores de 50 años. Se encontró que esta dimensión correlaciona a nivel alto ( $p < 0,05$ ) con el índice de burnout, lo que indicaría una influencia directa sobre el mismo. Consideramos como la mayoría de las investigaciones que el agotamiento emocional es predictor del síndrome (Moreno-Jiménez (2000), Maslach y Jackson (1981)).

Este agotamiento podría deberse a la disconformidad con las autoridades escolares, la falta de insumos reclamados por los docentes, la sobrecarga laboral y la falta de apoyo que perciben los mismos.

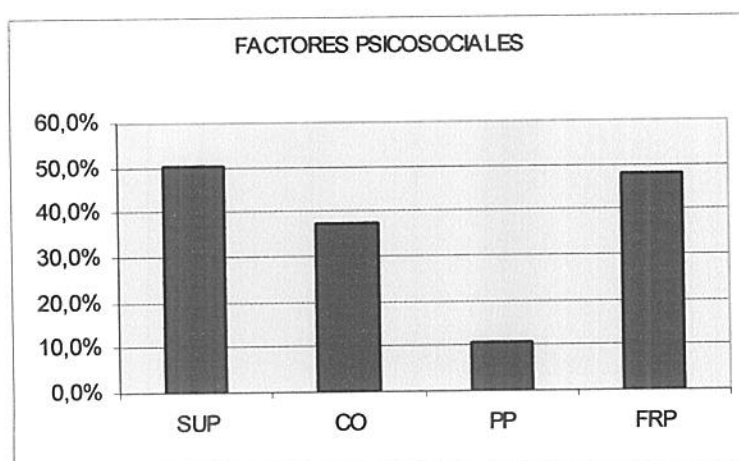
La dimensión despersonalización, se detecto en el 6,25% de los docentes, en su mayoría hombres. Concordando con Moreno-Jiménez, quien obtuvo similares resultados, los hombres suelen ser menos propensos a expresar sus emociones y tienden a utilizar estrategias de afrontamiento evitativas bajo condiciones de estrés, distanciándose de los estudiantes como una forma de afrontar el



agotamiento emocional. El bajo porcentaje, además podría estar relacionado con la deseabilidad social, que se pone en juego al responder los ítems de dicha dimensión. Se halló una relación directa con la dimensión de burnout ( $p = 0,79$ ) lo que indicaría que a mayor despersonalización mayor burnout.

En cuanto a la falta de realización personal, se divide en un 10% de los docentes, la mayoría pertenece al sexo masculino, con una edad que oscila entre los 40 a 50 años. Se encontró una relación directa con el burnout ( $p = 0,78$ ). Esta vivencia de falta de realización se daría por el incumplimiento de las expectativas y metas laborales, la falta de herramientas con las que se encuentran ante las nuevas realidades que les toca enfrentar, generando sentimiento de frustración en el colectivo y la percepción de baja competencia.

Grafico n°13. Porcentaje de factores psicosociales en la muestra total



En relación a los factores psicosociales, se observó que los docentes perciben una gran desorganización en la institución, ya

que más de la mitad se encuentran disconformes con el estilo de supervisión. Coincidiendo con Moreno- Jiménez, quien considera que el estilo de supervisión carente de apoyo y reconocimiento, constituye un importante riesgo en el desarrollo del burnout. Además advierten como negativas las condiciones organizacionales es decir se encuentran afectados por la falta de materiales, la escasez de recursos escolares, el lugar de trabajo inadecuado, la excesiva cantidad de alumnos, entre otras.

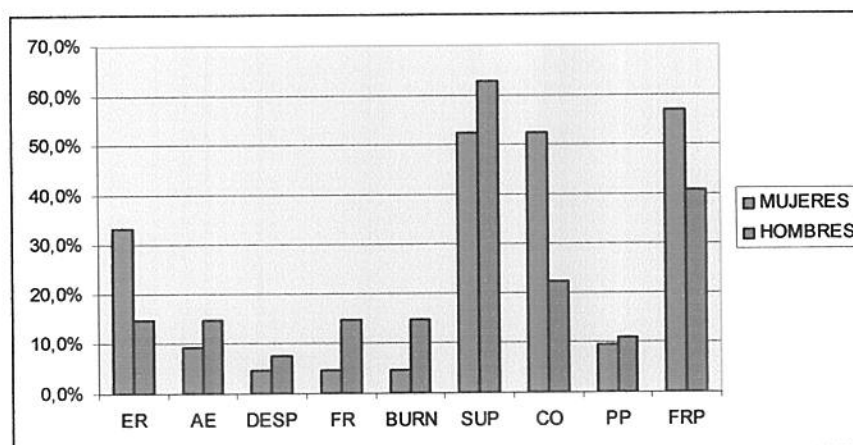
En la dimensión problemáticas administrativas, se observa que casi el 50 % de los docentes siente la falta de reconocimiento de su profesión, viéndose más afectado el colectivo femenino. Esto podría estar reflejando la posición actual en la que se encuentran los profesores ante la mirada social, sintiéndose no valorados por su labor.

Estos resultados se ven ratificados en el cuestionario CRI, donde las situaciones anteriormente mencionadas se encuentran plasmadas como las que mas les genera estrés en el ámbito laboral.

Dichas situaciones se ven plasmadas en las inadecuadas condiciones organizacionales, la falta de insumos y recursos para desarrollar las clases, falta de calefacción, aulas con puertas, ventanas y vidrios rotos, enfrentados con otros docentes por las asignaciones de espacio, con una excesiva cantidad de alumnos, a esto se suma la falta de apoyo de parte de las autoridades y

padres y una profunda percepción de falta de reconocimiento, que se transforma en un reflejo claro de la posición en la que se encuentra hoy el profesor con muchas mas demandas pero con escaso o nulo reconocimiento por parte de los padres y la sociedad. Todo esto influye en el docente quien se siente frustrado, desilusionado, desamparado en su labor, lo cual va generando desmotivación y agotamiento en la persona que a largo plazo se convierte en burnout.

Grafico n° 14 Porcentaje según genero



El análisis realizado en función de las características sociodemográficas, pone de manifiesto que los hombres han sido los más afectados con el síndrome de burnout, obteniendo los puntajes mas elevados en las dimensiones que lo componen. Sin embargo, estos resultados no son comprobados a nivel estadístico, ya que no se divisaron diferencia significativa entre las medias del género femenino y masculino.

Además la población masculina manifiesta, una gran disconformidad con la supervisión, es decir no están de acuerdo con el estilo de autoridad de la institución. Esto se ve corroborado por la prueba "t", donde se observa una diferencia significativa con las mujeres.

En tanto el genero femenino, registrando un porcentaje muy bajo de burnout, se ven mas afectada por el estrés del rol, que hace referencia a las disfunciones que se dan en el ámbito docente como por ejemplo, tratar de resolver problemas de disciplina de los alumnos mientras se hace frente a la falta de recursos para afrontar dichas situaciones, tratar de atender a los problemas y necesidades individuales de los alumnos frente a la falta de recursos materiales y de tiempo. También se podría incluir como variable influyente en este estrés percibido el doble rol desempeñado por la mujer, lo que implica una sobre esfuerzo y supone una división emocional entre las exigencias y demandas laborales y las demandas familiares y domesticas. Otro punto a resaltar en relación a las mujeres es que se ven mucho mas afectadas por las condiciones organizacionales y la falta de reconocimiento social. Pese a que estos resultados se observan en los datos, no se ven corroborados a nivel estadístico, ya que no se registran diferencias con el genero masculino.

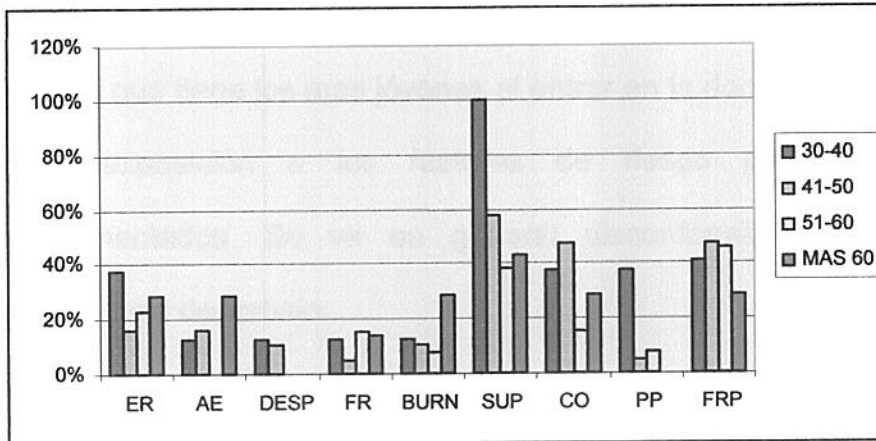
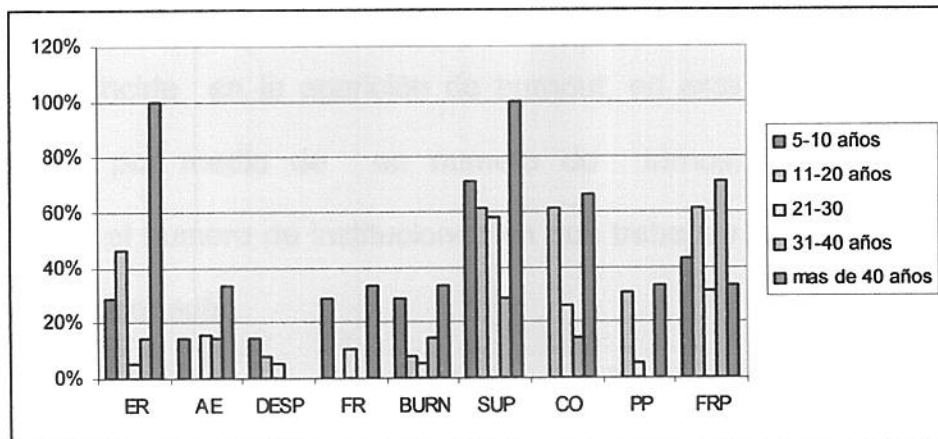


Grafico n° 15 Porcentaje según la edad.

La variable edad, muestra que los afectados por el síndrome se encuentran en una franja de 30- 50 años y más de 60.

Se denota además que los docentes más jóvenes se ven mas preocupados por su futuro laboral.

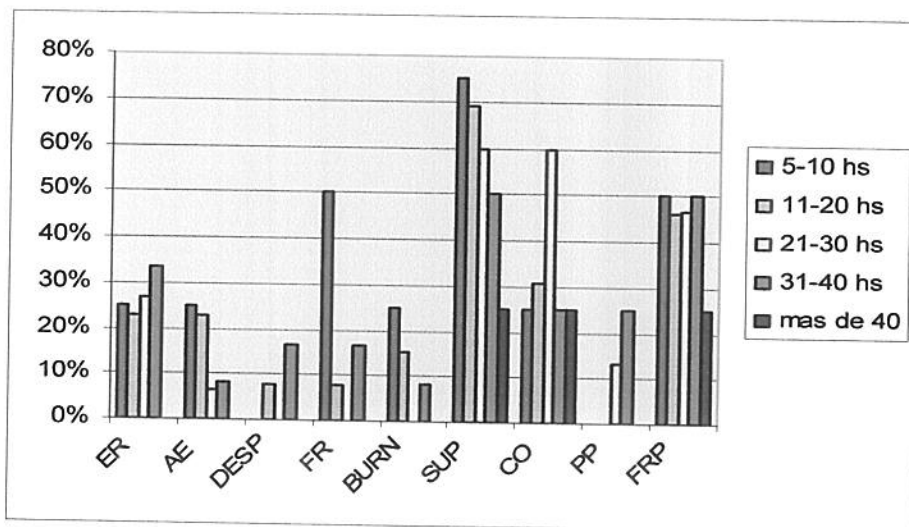
Grafico n°16 Porcentaje según años de experiencia en docencia.



Los docentes menos experimentados y los que tiene más de 20 años de experiencia se muestran estresados, agotados emocionalmente y con presencia del síndrome. Coincidiendo esto

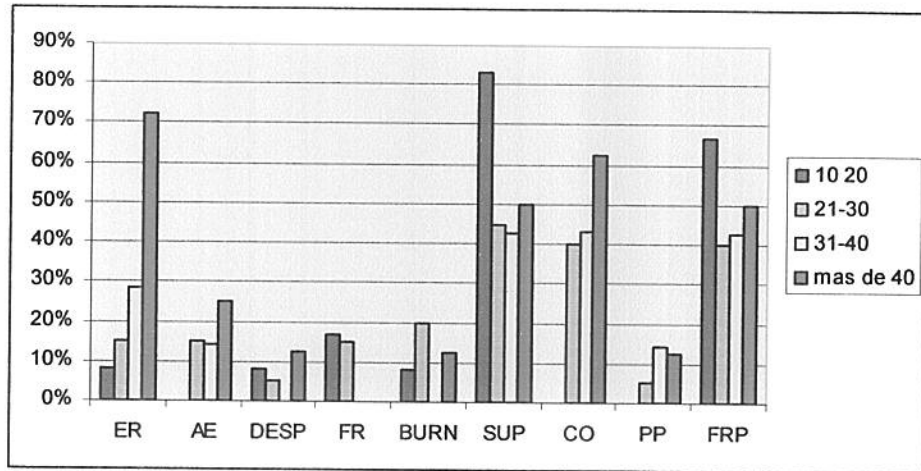
Otro factor importante en esta variable son las horas trabajadas, los resultados muestran que los docentes que trabajan entre 10 y 30 horas

Grafico n° 19. Porcentajes según horas trabajadas



se encuentran agotados y con indicios de burnout. Se debe tener en cuenta en este resultado las horas extra escolares que hacen los docentes y que no son recompensadas debidamente. En estos dos grupos, se muestran en desacuerdo con las condiciones laborales y perciben la falta de reconocimiento por parte de la sociedad.

Grafico n° 21 Porcentaje según n° de alumnos

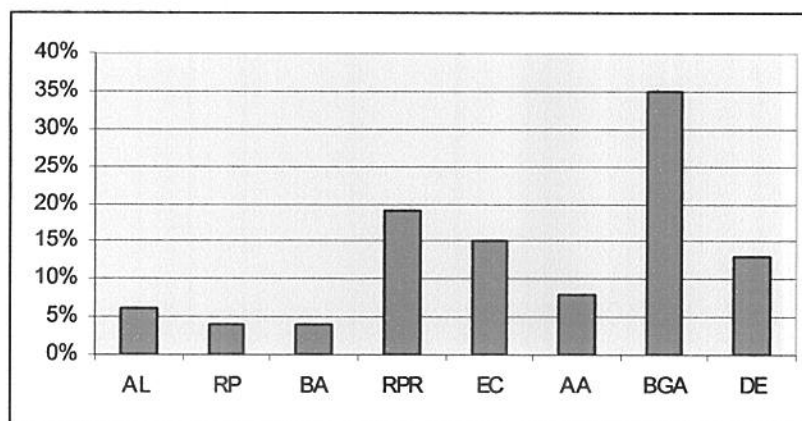


Respecto al número de alumnos por aula, otra de las variables importantes que inciden en el estrés laboral, se divisan que están emocionalmente cansados y con burnout los docentes que tienen entre 20 a 30 y más de 40 alumnos. Por otro lado se denotan disconformes con la forma de conducción y la falta de reconocimiento los docentes que tiene entre 10 y 20 alumnos.

No se han encontrado otros datos significativos en relación a la cantidad de instituciones donde trabajan, el estado civil y la cantidad de hijos.

Si bien, estas diferencias se ven plasmadas en los datos recolectados, no se ven cotejados en los análisis estadísticos intragrupalles llevados a cabo.

Grafico n°22. Estrategias de afrontamiento en la muestra total.

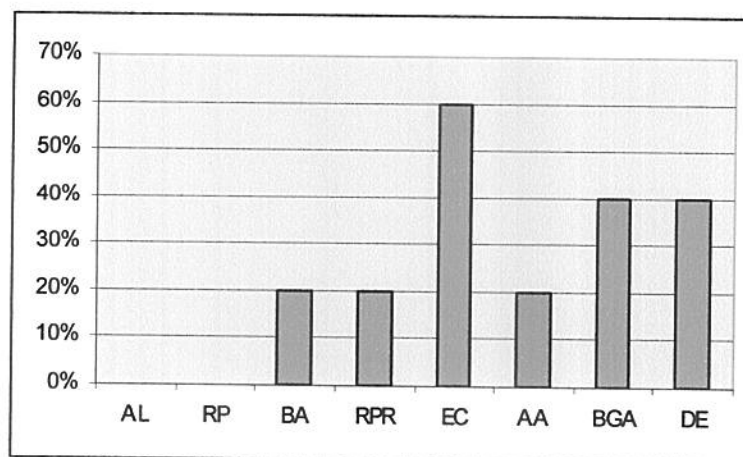


En lo que concierne a las estrategias de afrontamiento desplegadas por los docentes, se puede establecer, que mas de la mitad utiliza la estrategia búsqueda de gratificación alternativa (35%), Evitación Cognitiva (15%) descarga emocional (13%) y resolución de problemas (19%). De estas estrategias se divisa que el método utilizado predominantemente es el conductual por sobre el cognitivo, centrado mayormente en el problema, referido a la disminución del malestar y su relación con la salud; prediciendo negativamente la aparición del síndrome; predominando las respuestas de evitación, que indica los esfuerzos cognitivos y conductuales para evitar pensar en el estresor o intentar reducir la tensión, a través de conductas de escape.

Consideramos, tal como lo plantea Moos (Mikulic, 2008), que a mayores sucesos negativos y crónicos, se despliegan más respuestas por evitación que por aproximación, además se podría pensar que estas respuestas por evitación se deben a la

percepción de la incapacidad de los docentes de cambiar o controlar las situaciones estresantes.

Grafico n°23. Estrategias de afrontamiento muestra con burnout



En relación a los sujetos que presentan burnout se diviso que utilizaron principalmente estrategias de Descarga Emocional (DE), Evitación Cognitiva (EC), Búsqueda de Gratificaciones Alternativas (BGA), la mayoría de estas estrategias están enfocadas en respuestas evitativas, tanto cognitivas como conductuales y centradas en la emoción, la evaluación y el problema.

A nivel correlacional se encontró una relación directa entre las escalas de Aceptación o resignación, Descarga Emocional y Evaluación Cognitiva y las dimensiones que determinan el Burnout, las mismas registran a nivel estadístico diferencias significativas entre los afectados y no afectados, por tanto se podría pensar que la utilización de dichas estrategias se relaciona con el burnout.

Se puede establecer que si bien las estrategias desplegadas han sido eficiente para gran parte del colectivo docente, ya que no se han encontrado grandes porcentajes de burnout, es también un factor de riesgo puesto que solo se centran en reducir la tensión a través de conductas de escape y no en evaluar y controlar el problema.

Sin embargo, coincidimos con Lazarus (2000), quien sostiene que ninguna estrategia debe considerarse buena o mala, sino eficaz e ineficaz en función de si consigue mejorar o no la relación individuo-entorno. Existen muchas situaciones en la que es imposible dominar el entorno. En estos casos el afrontamiento eficaz incluye todas aquellas estrategias que permiten al sujeto tolerar, minimizar, aceptar o ignorar la situación de estrés.

A la luz de lo anteriormente analizado, podemos decir que se comprueba parcialmente la primera hipótesis sostenida referente a “la presencia media y alta de factores psicosociales se relaciona con la prevalencia del burnout”, puesto que se observó en los datos recogidos que los docentes que se ven afectados por el burnout o que presentan una o más de las dimensiones quemadas porcentajes medios y altos de factores psicosociales. Sin embargo a nivel estadístico solo se registra diferencia significativa en la dimensión Condiciones Organizacionales. Este resultado se ve rectificado a nivel correlacional, donde dicha dimensión (CO) muestra una relación moderada con Burnout.

Por otro lado, la segunda hipótesis, “la utilización de estrategias de afrontamiento vinculadas con la evitación se relaciona con el burnout”, en principio se comprobaría, ya que los sujetos afectados con burnout, utilizan estrategias focalizadas esencialmente en la evitación; esto se evidencia a nivel estadístico ya que existe una diferencia significativa entre afectados y no afectados por el síndrome en las escalas pertenecientes al foco de evitación.

### 3.4 Discusión

Los resultados muestran que en la población afectada como en la no afectada por el síndrome predomina la utilización de estrategias de afrontamiento focalizadas en la evitación y centradas en la emoción. Teniendo en cuenta lo sostenido por Gil Monte (1997), Baron y Kenny (1986) quienes consideran que la utilización de estrategias focalizadas en la evitación y centradas en la emoción influirían en el desarrollo del síndrome de burnout, se debería considerar a toda la población con algún indicio de presentar el síndrome. Los datos demuestran que dicha situación no se cumple, por lo que se puede suponer la intervención de otras variables no analizadas en este estudio.

## **CAPITULO IV. CONCLUSIONES**

#### 4.1 Conclusiones

De acuerdo a los objetivos planteados en este estudio, los resultados obtenidos permiten afirmar que 87,5% de la muestra tomada no se ve afectada por el síndrome de burnout, mientras que el 12,5% de los docentes si estaría afectado por dicho síndrome. Lo que indicaría un buen nivel de salud en los docentes y el despliegue de estrategias de afrontamiento eficaces para afrontar las situaciones estresantes.

Específicamente de los 48 docentes que componen la muestra 6 son los afectados por el síndrome, encontrando dos datos significativos en relación a las variables sociodemográficas estudiadas. Una tiene que ver con el género, en esta investigación se encontró que el género masculino se ven más afectado que el femenino, mostrando puntuaciones significativas en las dimensiones que componen el burnout, especialmente en agotamiento emocional, variable que se considera con mayor implicación en la aparición del síndrome. Coincidiendo este dato con las investigaciones llevadas a cabo por Jiménez- Moreno (2000) y Gil monte (1997), siendo estos contradictorios con los de Maslash y Jackson (1982, citado por Elvira, Cabrera, 2004) quienes encuentran un mayor cansancio emocional y menor realización personal en las mujeres.

Por otro lado se pudo detectar la relación con los años de experiencia, donde se visualiza que los docentes con menos de 10 años y los que tiene más de 20 años son los más afectados. Esto denotaría por un lado, cómo afecta a los docentes jóvenes que entran con todas las expectativas que luego de varios años ven que no se pueden cumplir. Siguiendo a Esteve (1997), ... "el profesor joven y debutante tiene una mayor vivencia de estrés, el choque con la realidad, los destinos, las sustituciones, el tiempo de interino, etc., son variables que afectan directamente en incrementar sus niveles de estrés"... Además existen aquellos que debido a tantos años de permanecer en la docencia están mas tiempo expuestos a las fuentes generadoras de burnout. Al respecto, Pando, Castañera, Gregorio, Aguila y Ocampo (2007) sostiene que los docentes mas jóvenes son los que experimentan niveles superiores de estrés y mayores niveles de cansancio emocional y que los docentes experimentados con mas de 10 años en la profesión, tenían respuestas de estrés mayor que la de sus compañeros.

A pesar de que estos resultados se ven plasmados en los datos recogidos, no se comprueban a nivel estadístico, ya que no se divisaron diferencias significativas en ambos datos.

Los factores de riesgo que mas afecta al colectivo docente, tiene que ver con el estilo de supervisión, las condiciones organizacionales y la falta de reconocimiento social. Las tres dimensiones se divisan con porcentajes altos en los sujetos que

registran burnout, o que poseen una o más de las dimensiones quemadas. No obstante a nivel estadístico solo se registran diferencias significativas en la dimensión Condiciones Organizacionales. Por tanto, se puede pensar que dicha dimensión estaría relacionada con la presencia del síndrome, comprobándose parcialmente una de las hipótesis planteadas en esta investigación, referida a que la presencia media y alta de factores psicosociales se relacionan con la prevalencia del síndrome de burnout.

En cuanto a las estrategias de afrontamiento desplegadas por los docentes se observaron que la mayoría utiliza estrategias conductuales, que le permitan resolver los problemas, reduciendo la tensión a través de la expresión de las emociones negativas o bien involucrarse en actividades sustitutivas, creando nuevas fuentes de satisfacción. Estas estrategias están focalizadas fundamentalmente en la evitación, lo cual se relacionaría con la falta de control y de posibilidad de cambio de algunas situaciones laborales expresadas por los docentes que exceden a su capacidad de injerencia.

Un análisis más detallado de las estrategias y el burnout, nos ha llevado a reconocer que los docentes que se ven afectados por el síndrome han desarrollado estrategias focalizadas en la evitación y con tipo de afrontamiento centrados tanto en la emoción, evaluación y problema.

Teniendo en cuenta estos resultados, se comprobaría la segunda hipótesis referida a que la utilización de estrategias de afrontamiento vinculadas con la evitación se relaciona con el burnout. Esto se ve rectificado a nivel estadístico, ya que se encontraron diferencias significativas en las escalas pertenecientes a la evitación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ✓ Aguirre, Jimena, Aparicio Miriam y Marsollier Rosana. (2010). Docencia, educación y escuela "en riesgo". Un estudio de docentes de nivel medio de Mendoza. Congreso Iberoamericano de Educación. Bs As.
- ✓ Alderete M. Guadalupe, Gonzales Jacqueline y Preciado Maria Lourdes, (2008). Factores psicosociales laborales y el síndrome de burnout en docentes de enseñanza media básica (secundaria) de la zona metropolitana de Guadalajara, México. *Revista Chile salud publica, Vol. 12 (1), pp. 18-25.*
- ✓ Álvarez Gallego y Fernández Ríos. (1991) El síndrome de burnout o el desgaste profesional. *Revista Española de Neuropsiquiatría, XI.*
- ✓ Baron, R. M y Kenny, D. A (1986). The moderator- mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, Strategic and stadistical considerations. *Journal of personality and social psychology, 51 (6), 1173-1182.*
- ✓ Berge, M. Elena (2008). ¿Cuándo se quema un profesor de secundaria? Edición Díaz de Santos. Madrid.
- ✓ Berona Guerrero Eloisa y Jiménez Rubio J. Carlos. (2005) Estrategias de prevención e intervención del "Burnout" en el ámbito educativo. *Revista Salud Mental Vol. 28, Nº 5.*

- ✓ Brito, Andrea. (2010). Los profesores y la escuela secundaria, hoy. Notas sobre una identidad en repliegue. Editorial: Libros Libres. FLACSO Argentina, Buenos Aires
- ✓ Chavez Cornejo Rodrigo y Quiñónez Marcela. (2007) Factores asociados al malestar/ bienestar docente. *Revista electrónica iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en la educación*, Vol. 5. N°5 pp75-80.
- ✓ Cristina Ortega Ruiz y Francisca López Ríos, (2003): El *burnout* o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. (*Universidad de Almería, España*)
- ✓ Cox , T ( 1978). Stress. Londres. Mac- Millan Press.
- ✓ Dejours (1990): Trabajo y Desgaste mental. Humanitas, Bs. As.
- ✓ Diseño Curricular para escuelas secundarias. 2006. : 1º año ESB / coordinado por Ariel Zysman y Marina Paulozzo - 2a ed. - La Plata: Dir. General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires.
- ✓ Dussel Ines, (2005). Impactos de los cambios en el contexto actual y organizacional del oficio docente. Seminario internacional la renovación del oficio docente: vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI. UNESCO. Sede Buenos Aires.
- ✓ Dussel Inés, Britos Andrea, Nuñez Pedro (2007). Más allá de la crisis: visión de alumnos y profesores de la escuela secundaria argentina. 1ª edición- Santillana. Buenos Aires

- ✓ Elvira J. Antonio y Cabrera Javier H (2004). Estrés y Burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. Vol. 4, N°3, pp. 597-621
- ✓ Esteve, J.M. (1987) *El malestar docente*. Barcelona. Laia.
- ✓ Esteve M (1995) "Los profesores ante el cambio social". Editorial Anthropos, Barcelona. Pág. 24-42.
- ✓ Figueroa, N, Schufer M. (2002) "El malestar y su evaluación en diferentes contextos". Cap I Estrés.
- ✓ Gil Monte y Peiró J. M (1997) *Desgaste psíquico en el trabajo*, Madrid: síntesis psicológica.
- ✓ Gil-Monte y José M<sup>a</sup> Peiró (1999). Perspectivas teóricas y modelos Interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología*, vol. 15, nº 2, 261-268
- ✓ Gil Monte y Peiró J. M. (2000). Un estudio comparativo sobre criterios normativos y diferenciales para el diagnóstico del síndrome de quemarse por el trabajo ( Burnout) según MBI-HSS en España. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, (2) 16 135-149
- ✓ Gil Monte. (2001, 25 de julio). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista PsicologíaCientífica.com* Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-78-1-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo>

- ✓ Isabel Paula. (2007) No puedo mas! Intervenciones cognitivas-conductuales ante sintomatología depresiva en los docentes. Wolters Kluwer España S.A.
- ✓ Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal and Coping. New York: Springer.
- ✓ Lazarus, R.S y Folkman , S (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona. Martinez Roca.
- ✓ Lazarus, R. S (2000). Estrés y Emoción. Manejo e implicación de nuestra salud. Editorial Desclée de Brouwer, S.A. Bilbao.
- ✓ Lopez Rosetti, D (2005): *Estrés: Epidemia del siglo XXI, Ed. Lumen.*
- ✓ Lucia Barrosa Ramirez, Maria Muñoz Ortega, Paola Ximena Rueda Villamizar, Karen Giselle Suarez Leiton. (2009) Síndrome de Burnout y Estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología 2(1): 21-30.*
- ✓ Maicon Carlin y Enrique J. Garcés de los Fayos Ruiz (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Revista anales de psicología, vol.26, N°1, 169-180*
- ✓ Marsollier, Roxana G y Apararicio, Miriam T (2010). Las estrategias de afrontamiento: Una alternativa frente a situaciones de desgaste. *Revista argentina de ciencias del comportamiento, Vol 2 , N°3, 3-13*

- ✓ Mcgrath, J.E (1970). *Social and psychological factors in stress*. Nueva York: Holt, Rinnehart and Wilson.
- ✓ Marquínez, F. y Ayala, A. (1995). Estrés ocupacional: un problema capital. *Capital Humano*, 79, 36-39.
- ✓ Mikulic, Isabel Maria; Crespi Melina Claudia (2008). Adaptación y validación del inventario de afrontamiento de Moos (CRI-A) para adultos. Facultad de Psicología UBA, anuario de investigaciones, volumen XV, Pág. 305 a 312.
- ✓ Miramón Marta, (2007). Estrés y desmotivación docente: el síndrome del “profesor quemado” en educación secundaria. *Estudios sobre Educación*, Universidad de Navarra, Pág. 115-138.
- ✓ Moreno-Jiménez, B. y Peñacoba, C. (1999). Estrés asistencial en los servicios de salud En: M.A. Simon (Ed), *Psicología de la salud*. Siglo XXI, 739-764.
- ✓ Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. & González, J.L. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el C.B.P.R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(1) 331-349.
- ✓ Moreno Jiménez y Carmen Baéz león (2010). “Factores de riesgo psicosociales, formas y consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid
- ✓ OIT (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra: OIT

- ✓ P. Andres, D. De Juan, J. Escobar, J. Jarabe, M<sup>a</sup> T. Martinez (1997),  
Burnout: "técnicas de afrontamiento". *Jornades de Foment de la Investigació*
- ✓ Pando Moreno, Jorge Dionisio castañeda torres, Martin Greogoris Gomez, Juan Antonio Aguila Martin y Lourdes Ocampo de Aguila (2007). *Factor psicosocial de riesgos de trabajo en los docentes universitarios. (www.factorpsicosociales.com)*
- ✓ Peiró, José, M (2001). El Estrés Laboral: Una perspectiva individual y colectiva. Num 13, pag 18 a 38. [www.insht.es](http://www.insht.es)
- ✓ Pérez Jáuregui, M. I. (2000). *Cuando el estrés laboral se llama Burnout (quemarse en el trabajo). Causas y estrategias de afrontamiento*. Buenos Aires, Universidad Libros.
- ✓ Posadas, Ma Cristina, Castañeiras Claudia, Fasciglione Paola (2010). Evaluación del CRI. Material de circulación interna. Facultad de Psicología. UNMDP.
- ✓ Quass Cecilia. (2006). Diagnostico de burnout y técnicas de afrontamiento al estrés en profesores universitarios de la región quinta de Chile. Revista de la escuela de psicología. Facultad de filosofía y educación, pontificia Universidad católica de Valparaíso. Vol. V, pp. 65-75
- ✓ Redondo, A, I (2008): *Psicopatología Laboral: Burn-out*. Congreso ADEIP.

- ✓ Redondo, A, I (2008): Calidad de vida laboral: Burnout y la importancia del tiempo libre para la salud. Conferencia central en Congreso de Psicología de la UADE.
- ✓ Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- ✓ UNESCO, (2007) Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. *Condiciones de trabajo y salud docente*.
- ✓ W, Schaufeli (2005). Burnout en Profesores: Una perspectiva de Intercambio Social. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Volumen 21, Nº 1-2, págs. 15-35*.
- ✓ Zuluaga, Paula, Moreno, Sara (2012). Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement. *Psicología del Caribe. Universidad del Norte. Vol. 29 (1):204-227*.

# ANEXO



Grafico n°1. Distribucion de la muestra según el genero

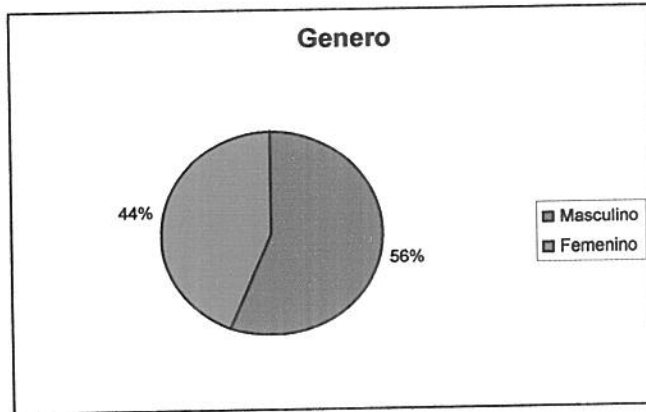


Grafico n°2. Distribución según la edad de los docentes

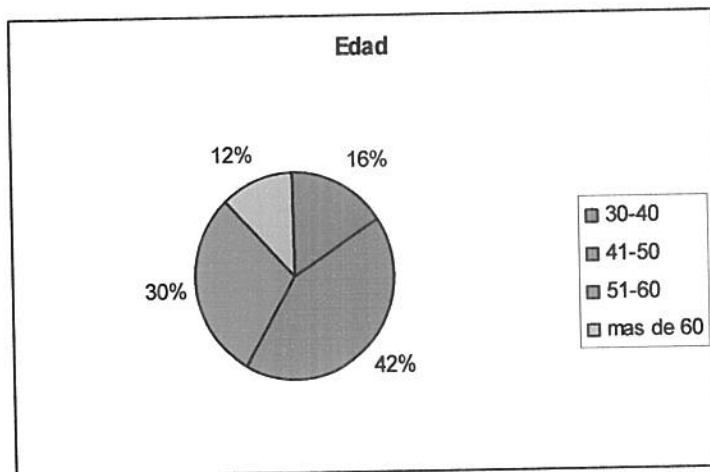
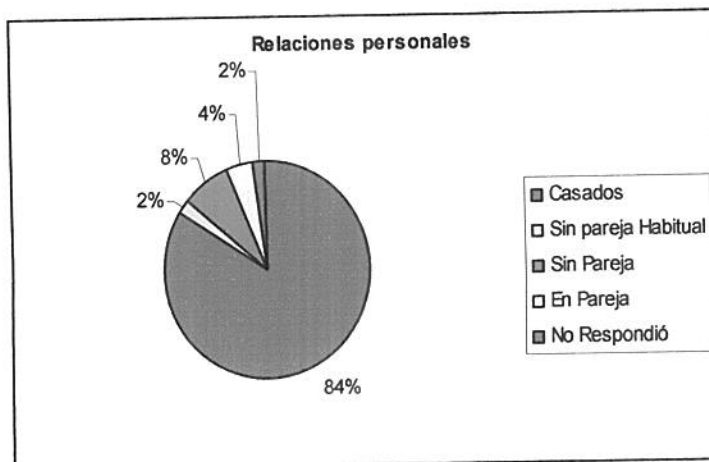


Grafico 3. Distribucion de muestra, relaciones personales



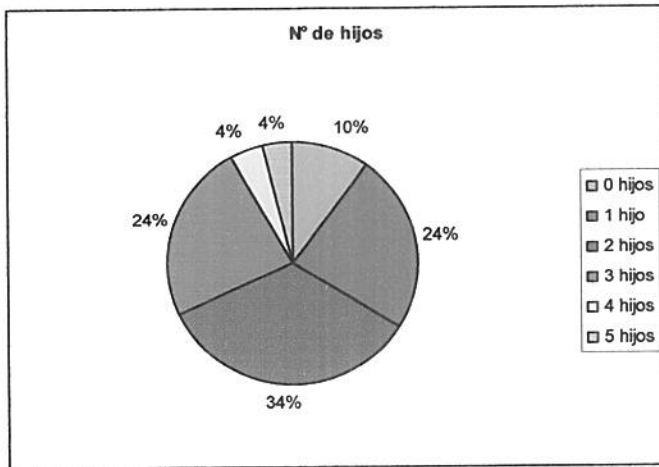


Grafico n° 4 Distribución según el N° de hijos



Grafico n°5. Distribución de la muestra según años de experiencia laboral

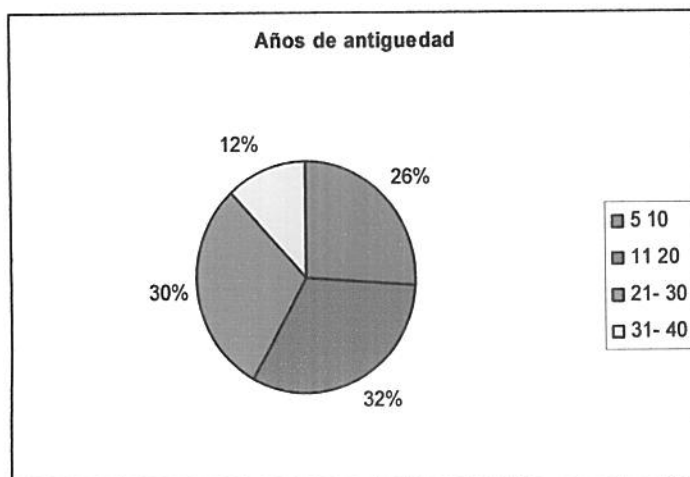


Grafico n°6. Distribución de la muestra según años en la institución

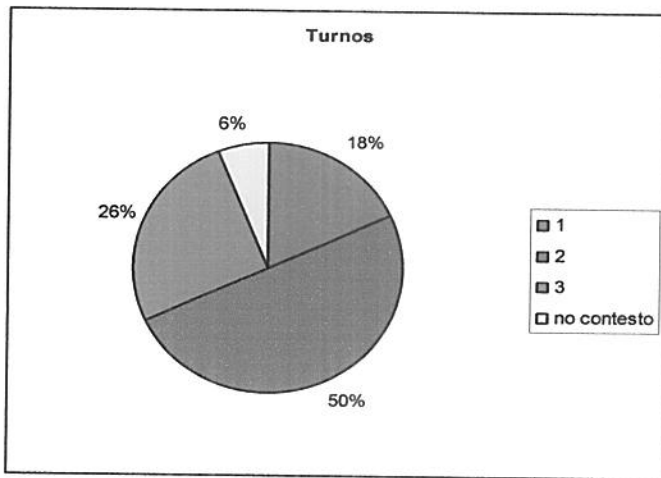


Grafico n° 7. Representación de la muestra según los turnos en lo que se desempeñan

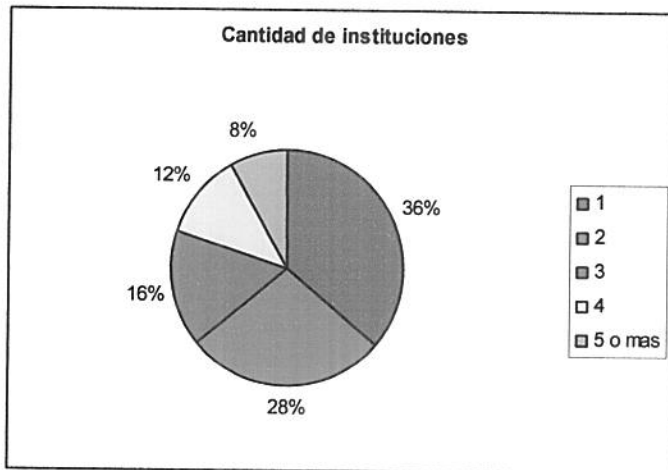


Grafico n° 8. Distribucion según la cantidad de institucion en las cuales se desempeñan

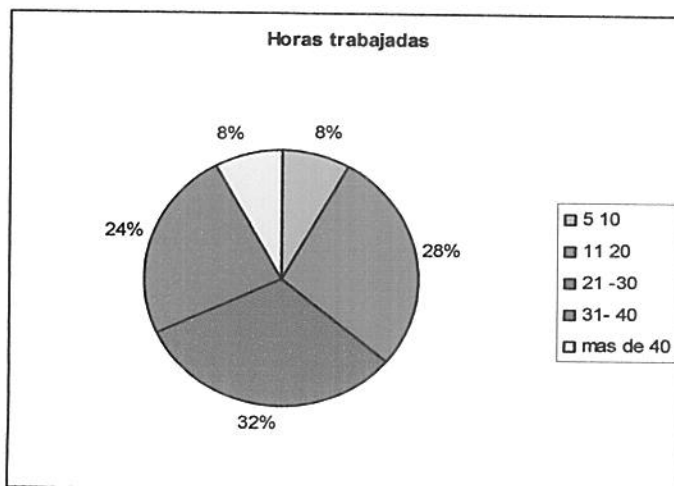


Grafico n° 9. Distribucion de la muestra según las horas trabajadas

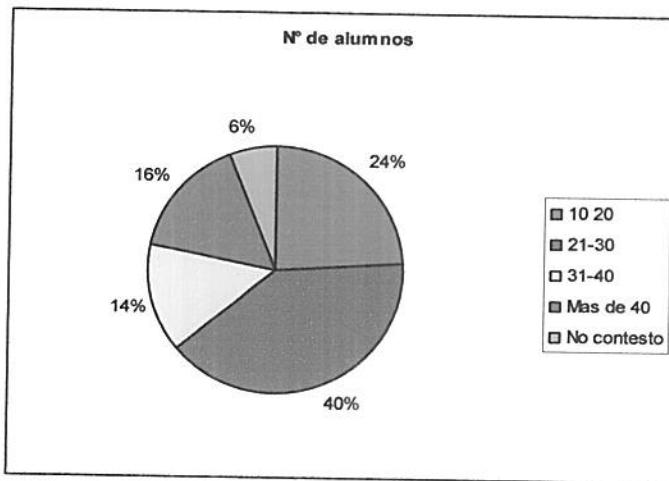
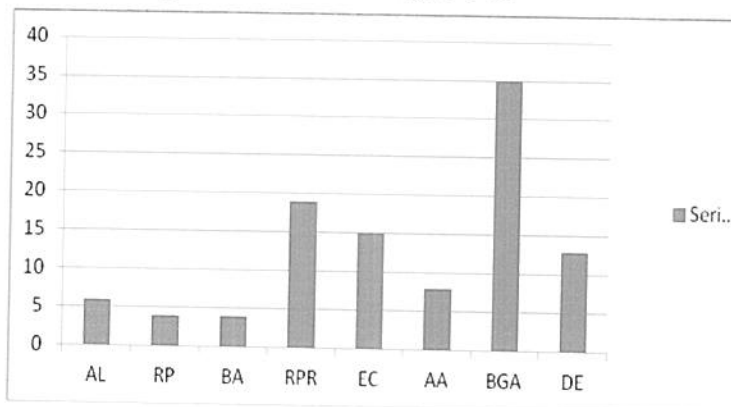


Grafico nº 9. Distribución según el número de alumnos por aula

Grafico y tabla nº11. Estrategias t>60



Subescalas	Encima de 1 DS
AL	6 %
RP	4%
BA	4%
RPR	19%
EC	15%
AA	8%
BGA	35%
DE	13%

Tabla N° 4, puntuaciones medias y niveles según género.

MUJERES						
	Puntaje Min.	Puntaje Max.	Media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1.00	3.54	2,68	0%	33.3%	66.7%
AE	0.89	4.00	1,91	4.7%	4.7%	90.6%
DESP	1.00	3.25	1,45	0%	4.7%	95.3%
FR	1.14	3.57	1,95	0%	4.7%	95.3%
BURN.	1,15	3.47	1.87	0%	4.7%	95.3%
SUP	1.75	4.17	3,04	19%	33.3%	47.7%
CO	2.00	4.78	3,04	4.7%	47.6%	47.7%
PP	1.00	3.22	2,05	0%	9.5%	90.5%
FRP	1.25	5.00	2,76	9.5%	47.6%	42.9%

Tabla N° 5, puntuaciones medias y niveles según género.

HOMBRES						
	Puntaje min.	Puntaje Max.	Media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1.46	4.00	2,54	3.7%	11.1%	85.2%
AE	0.89	4.13	2,16	3.7%	11.1%	85.2%
DESP	1.00	3.00	1,71	0%	7.4%	92.6%
FR	1.00	4.43	2,12	3.7%	11.1%	85.2%
BURN	1.00	3.74	2.02	0%	14.8%	85.2%
SUP	1.25	4.42	3,06	7.4%	55.5%	37.1%
CO	1.44	3.78	2,55	0%	22.2%	77.8%
PP	1.22	3.33	2,05	0%	11.1%	88.9%
FRP	1.25	4.50	2,67	7.4%	33.3%	59.3%

Tabla N° 6. Puntuaciones medias y niveles según edad.

30-40	puntaje Min	puntaje Máx.	Media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	2.31	4.00	2,88	12.5%	25%	62.5%
AE	0.89	4.13	2,22	12.5%	0%	87.5%
DESP	1.00	3.00	1,81	0%	12.5%	87.5%
FR	1.57	3.71	2,27	0%	12.5%	87.5%
BURN	1.21	3.74	2.10	0%	12.5%	87.5%
SUP	3.08	4.08	3,60	12.5%	87.5%	0%
CO	2.22	3.44	2,76	0%	37.5%	62.5%
PP	1.00	3.33	2,25	0%	37.5%	62.5%
FRP	1.25	4.00	2,78	3.7%	37.5%	41.2%

Tabla N° 7 puntuaciones medias y niveles según edad.

41-50	Puntaje Min.	Puntaje Max.	Media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1.46	3.31	2,47	0%	15.7%	84.3%
AE	0.89	3.38	1,95	0%	15.7%	84.5%
DESP	1.00	3.25	1,5	0%	10.5%	89.5%
FR	1.00	3.00	2,05	0%	5.2%	94.8%
BURN	1	2.94	1.94	0%	10,5 %	89,5%
SUP	1.25	4.17	3,04	15.7%	42.1%	42.2%
CO	1.56	3.67	2,81	0%	47.3%	52.7%
PP	1.11	3.22	2,08	0%	5.2%	94.8%
FRP	1.25	5.00	2,68	5.2%	42.1%	47.3%

Tabla N° 8. Puntuaciones medias y niveles según edad.

51-60	Puntaje Min	Puntaje Max	Media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1.85	3.46	2,51	0%	23%	77%
AE	0.89	2.88	1,88	0%	0%	100%
DESP	1.00	2.75	1,46	0%	0%	100%
FR	1.00	4.43	1,98	7.6%	7.6%	84.8%
BURN	1.00	3.42	1.85	0%	7.6%	92.4%
SUP	1.75	4.42	2,83	7.6%	30.7%	61.8%
CO	1.44	3.56	2,50	0%	15.3%	84.7%
PP	1.11	3.33	1,97	0%	7.6%	92.4%
FRP	1.75	3.50	2,13	0%	46.1%	53.9%

Tabla N° 9. Puntuaciones medias y niveles según edad.

Más de 60	Puntaje Min	Puntaje Max	Media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1.85	3.62	2,69	0%	28.5%	71.5%
AE	1.38	4.00	2,46	14.2%	14.2%	71.6%
DESP	1.00	2.75	1,96	0%	0%	100%
FR	1.00	3.57	2,04	0%	14.2%	85.8%
BURN	1.58	3.47	2.43	0%	28.5%	71.5%
SUP	1.75	4.00	3,05	14.2%	42.8%	43%
CO	2.00	4.78	3	14.2%	28.5%	57.3%
PP	1.22	2.67	1,81	0%	0%	100%
FRP	1.25	3.50	2,46	0%	28.5%	71.5%

Tabla N° 10. Puntuaciones medias y niveles según relaciones personales

Casado	Puntaje Min.	Puntaje Máx.	Media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1,46	3,54	2,57	0%	22.5%	77.5%
AE	0,89	4,13	2,09	5%	10%	85%
DESP	1	3,25	1,59	0%	7.5%	92.5%
FR	1	3,71	2,03	0%	7.5%	92.5%
BURN	1.00	3.74	2.00	0%	12.5%	87.5%
SUP	1,25	4,42	3,05	12.5%	45%	42.5%
CO	1,44	4,78	2,77	2.5%	37.5%	60%
PP	1	3,33	2,09	0%	10%	90%
FRP	1,25	5	2,79	10%	47.5%	42.5%

Tabla N° 11. Puntuaciones medias y niveles según relaciones personales

Sin pareja	Puntaje Min.	Puntaje Máx.	Media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	2,15	4	2,81	33.3%	0%	66.7%
AE	0,89	2,63	1,94	0%	0%	100%
DESP	1	1,75	1,38	0%	0%	100%
FR	1,57	3,14	2,25	0%	33.3%	66.7%
BURN	1.58	2.32	2.07	0%	0%	100%
SUP	2,67	4,08	3,4	33.3%	66.6%	1%
CO	2,44	3	2,75	0%	33.3%	66.7%
PP	1,44	3	2,08	0%	33.3%	66.7%
FRP	1,75	3,25	2,44	0%	33.3%	66.7%

Tabla N° 12. Puntuaciones medias y niveles según relaciones personales

En pareja	Puntaje Min.	Puntaje Máx.	Media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1,85	2,23	2,04	0%	0%	100%
AE	1,38	1,38	1,38	0%	0%	100%
DESP	1	1,75	1,38	0%	0%	100%
FR	1	1,29	1,14	0%	0%	100%
BURN	1.26	2.32	1.79	0%	0%	100%
SUP	1,75	2	1,88	0%	0%	100%
CO	2,22	2,56	2,39	0%	0%	100%
PP	1,11	1,67	1,39	0%	0%	100%
FRP	1,75	2	1,88	0%	0%	100%

Tabla N° 13 Puntuaciones medias y niveles según cantidad de hijos

Sin hijo	Puntaje Min.	Puntaje Máx.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	2,15	3,23	2,62	0%	40%	60%
AE	0,89	2,88	1,9	0%	0%	100%
DESP	1,00	2,75	1,55	0%	0%	100%
FR	1,57	4,43	2,69	20%	20%	60%
BURN	1.21	3.42	2.13	0%	20%	80%
SUP	2,67	4,08	3,37	20%	60%	20%
CO	2,22	3	2,62	0%	20%	80%
PP	1,00	3,00	1,89	0%	20%	80%
FRP	1,25	3,5	2,45	0%	40%	60%



Tabla N° 14. Puntuaciones medias y niveles según cantidad de hijos

1 hijo	Puntaje Min.	Puntaje Max.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1,62	4	2,74	8.3%	33.3%	58.4%
AE	0,89	3	2,23	0%	16.6%	83.4%
DESP	1	3,25	1,79	0%	16.6%	83.4%
FR	1,43	3	2,18	0%	8.3%	91.7%
BURN.	1,15	2,94	2,18	0%	16,6%	83,4%
SUP	1,75	4,42	3,40	25%	58.3%	16.7%
CO	2	3,56	2,88	0%	41.6%	58.4%
PP	1,22	3,22	2,23	0%	16.6%	83.4%
FRP	1,5	5	2,67	8.3%	33.3%	58.4%

Tabla N° 15. Puntuaciones medias y niveles según cantidad de hijos.

2 hijos	Puntaje Min.	Puntaje Max.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1,85	3,54	2,47	0%	6.6%	93.4%
AE	0,89	4,13	1,98	6.6%	6.6%	86.8%
DESP	1	3	1,42	0%	6.6%	93.4%
FR	1,00	3,71	2,01	0%	6.6%	93.4%
BURN	1	3,74	1,94	0%	6,6%	93,4%
SUP	1,75	3,92	2,90	0%	46.6%	53.4%
CO	1,44	3,44	2,61	0%	26.6%	73.4%
PP	1,11	2,89	1,87	0%	0%	100%
FRP	1,25	4,50	2,65	6.6%	40%	53.4%

Tabla N° 16 puntuaciones medias y niveles según cantidad de hijos.

3 hijos	Puntaje Min.	Puntaje Max.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	2,08	3,52	2,54	0%	33,3%	66,7%
AE	1,00	4,00	1,82	8,3%	0%	91,7%
DESP	1	2,25	1,5	0%	0%	100%
FR	1	3,57	1,65	0%	8,3%	91,7%
BURN	1	3,47	1,87	0%	8,3%	91,7%
SUP	1,75	4,00	2,65	16,6%	25%	58,4%
CO	1,89	4,78	2,69	8,3%	41,6%	50,1%
PP	1,22	3,33	1,96	0%	8,3%	91,7%
FRP	1,25	4	2,60	8,3%	50%	41,7%

Tabla N° 17 puntuaciones medias y niveles según cantidad de hijos.

4 hijos	Puntaje min.	Puntaje máx.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1,46	2,69	2,08	0%	0%	100%
AE	1,5	3,5	2,5	0%	50%	50%
DESP	1,25	2,75	2	0%	0%	100%
FR	1	2,14	1,57	0%	0%	100%
BURN	1,26	3,36	2,31	0%	50%	50%
SUP	1,25	3,5	2,38	0%	50%	50%
CO	1,56	3,78	2,67	0%	50%	50%
PP	1,33	1,78	1,56	0%	0%	100%
FRP	2,25	2,75	2,5	0%	0%	100%

Tabla N° 18 puntuaciones medias y niveles según cantidad de hijos.

5 hijos	Puntaje min.	Puntaje máx.	media	Nivel alto	nivel medio	Nivel bajo
ER	2,08	2,54	2,31	0%	0%	100%
AE	1,38	2,5	1,94	0%	0%	100%
DESP	1	1,75	1,38	0%	0%	100%
FR	1,71	2,14	1,93	0%	0%	100%
BURN.	1,58	1,75	1,77	0%	0%	100%
SUP	2,42	3,67	3,04	0%	50%	50%
CO	2,56	3	2,78	0%	50%	50%
PP	2,11	3,33	2,72	0%	50%	50%
FRP	3,25	4	3,63	50%	50%	0%

Tabla N° 19 puntuaciones medias y niveles según años de experiencia en docencia.

5-10 años	Puntaje Min.	Puntaje Max.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1,77	3,54	2,51	0%	28.6%	71.4%
AE	0,89	4,13	2,06	14.3%	0%	85.8%
DESP	1,00	3,00	1,86	0%	14.3%	85.8%
FR	1,43	4,43	2,55	14.3%	14.3%	71.6%
BURN	1,15	3,74	2,16	0%	28,6%	71,4%
SUP	1,75	4,08	3,13	14.3%	57.1%	28.7%
CO	2	3,44	2,70	0%	28.6%	71.4%
PP	1,00	2,56	1,83	0%	0%	100%
FRP	1,25	3,75	2,54	0%	42.8%	57.2%

Tabla N° 20 Puntuaciones medias y niveles según años de experiencia en docencia.

11-20 años	Puntaje Min.	Puntaje Max.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	2,00	4,00	2,95	7.7%	38.4%	53.9%
AE	1,13	2,67	1,96	0%	0%	100%
DESP	1	3,25	1,46	0%	7.7%	92.3%
FR	1,14	2,71	2	0%	0%	100%
BURN	1,42	2,89	1,79	0%	7,7%	92,3%
SUP	1,75	4,17	3,12	7.7%	53.8%	38.5%
CO	2,33	3,56	3,01	0%	61.5%	38.5%
PP	1,11	3,33	2,53	0%	30.7%	69.3%
FRP	1,5	5	3,06	23%	38.5%	38,5%

Tabla N° 21 Puntuaciones medias y niveles según años de experiencia en docencia.

21-30 años	Puntaje min	Puntaje max	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1,46	3,15	2,33	0%	5.2%	94.8%
AE	1	3,38	2,02	0%	15.8%	84.2%
DESP	1,00	3,00	1,53	0%	5.2%	94.8%
FR	1,00	3,14	1,94	0%	10.5%	89.5%
BURN	1	2,94	1,85	0%	5,2%	94,8%
SUP	1,25	4,42	2,95	15.8%	42.1%	42.1%
CO	1,44	3,67	2,56	0%	26.3%	73.7%
PP	1,11	3,33	1,91	0%	5.2%	94.8%
FRP	1,25	4,50	2,37	5.2%	26.3%	68.5%

Tabla N° 22 Puntuaciones medias y niveles según años de experiencia en docencia.

31-40 años	Puntaje Min.	Puntaje Max.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1,92	3,08	2,56	0%	14,3%	85,8%
AE	0,89	3,5	2,07	0%	14,3%	85,8%
DESP	1	2,75	1,64	0%	0%	100%
FR	1	2,71	1,82	0%	0%	100%
BURN	1	3,36	1,99	0%	14,3%	85,7%
SUP	2,17	3,75	2,87	0%	28,6%	71,4%
CO	2	3,78	2,57	0%	14,3%	85,7%%
PP	1,11	2,78	1,89	0%	0%	100%
FRP	2,25	3,75	3,11	0%	71,4%	25%

Tabla N° 23. Puntuaciones medias y niveles según años de experiencia en docencia.

Más de 40	media	Puntaje Min.	Puntaje Max.	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	3,44	3,15	3,62	0%	100%	0%
AE	2,62	1,75	4	33.3%	0%	66.7%
DESP	1,75	1	2,25	0%	0%	100%
FR	1,95	1,14	3,57	0%	33.3%	66.7%
BURN.	2,23	1,58	3,47	0%	33.3%	66.7%
SUP	3,8	3,56	4	66.6%	33.3%	0%
CO	3,56	2,56	4,78	33.3%	33.3%	33.4%
PP	2,37	1,22	4	33.3%	0%	66.7%
FRP	1,92	2,25,	3,5	0%	33.3%	66.7%

Tabla N° 24 Puntuaciones medias y niveles según turnos en los que se desempeñan.

1Turno	Puntaje min.	Puntaje Max.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel alto
ER	2.23	3.00	2,63	0%	11,1%	88.9%
AE	0.89	2.50	1,95	0%	0%	100%
DESP	1.00	2.75	1.64	0%	0%	100%
FR	1.29	3.00	2.06	0%	11.1%	88.9%
BURN	1.21	2.63	1.91	0%	0%	100%
SUP	2.00	4.08	3.04	11.1%	55.5%	33.4%
CO	2.00	3.44	2.51	0%	11.1%	88.9%
PP	1.11	2.78	2.01	0%	0%	100%
FRP	1.25	3.50	2.75	0%	66.6%	33.4%

Tabla N° 25 Puntuaciones medias y niveles según turnos en los que se desempeñan.

2 turnos	Puntaje min.	Puntaje máx.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1,85	3,62	2,67	0%	34.8%	65.2%
AE	0,89	4,00	2,05	4.3%	13%	82.7%
DESP	1	3,25	1,42	0%	4.3%	95.7%
FR	1	3,57	1,84	0%	8.7%	91.3%
BURN	1	3,47	1,89	0%	13%	91.3%
SUP	1,75	4,17	3,18	17.4%	39.1%	43.5%
CO	1,89	4,78	2,91	4.3%	43.5%	52.2%
PP	1	3,33	2,14	0%	17.4%	82.6%
FRP	1,25	5	2,93	17.4%	43.5%	39.1%

Tabla N° 26 Puntuaciones medias y niveles según turnos en los que se desempeñan.

3 turnos	Puntaje Min.	Puntaje Max.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1,46	4	2,44	7.7%	7.7%	84.6%
AE	0,89	4,13	1,99	7.7%	0%	92.3%
DESP	1	3	1,63	0%	7.7%	92.3%
FR	1,00	3,71	2,10	0%	7.7%	92.3%
BURN	1.15	3.74	2.01	0%	7.7%	92.3%
SUP	1,25	4,42	2,85	7.7%	46.1%	46.2%
CO	1,44	3,56	2,73	0%	46.1%	53.9%
PP	1,11	3	1,94	0%	7.7%	92.3%
FRP	1,5	3,75	2,42	0%	23%	77%

Tabla N° 27. Puntuaciones medias y niveles según las horas trabajadas.

5-10hs	Puntaje Min.	Puntaje Max.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1,77	3,15	2,42	0%	25%	75%
AE	0,89	4	2,06	25%	0%	75%
DESP	1	2,25	1,5	0%	0%	100%
FR	1	3,57	2,25	0%	50%	50%
BURN	1	3,47	2,06	0%	25%	75%
SUP	1,75	4	3,35	25%	50%	25%
CO	2	4,78	2,78	25%	0%	75%
PP	1,22	1,89	1,64	0%	0%	100%
FRP	1,5	3,5	2,94	0%	50%	50%

Tabla N° 28. Puntuaciones medias y niveles según las horas trabajadas.

11-20 hs	Ptaje min.	Ptaje máx.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	2,23	3,54	2,64	0%	23%	77%
AE	0,89	3,50	2,19	0%	23%	77%
DESP	1	3	1,92	0%	7.7%	92.3%
FR	1,14	4,43	2,3	7.7%	0%	92.3%
BURN	1,21	3,42	2,21	0%	23%	77%
SUP	1,75	4,08	3,19	23%	46.1%	30.9%
CO	2,22	3,78	2,88	0%	30.7%	69.3%
PP	1	2,56	1,89	0%	0%	100%
FRP	1,25	4	2,56	7.7%	38.4%	53.9%

Tabla N° 29 Puntuaciones medias y niveles del las horas trabajadas.

21-30 hs	Puntaje min.	Puntaje máx.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1,62	3,62	2,63	0%	26.6%	73.4%
AE	1,13	3,38	1,87	0%	6.6%	93.4%
DESP	1	2	1,27	0%	0%	100%
FR	1	2,71	1,68	0%	0%	100%
BURN	1.15	2.26	1.72	0%	0%	100%
SUP	2	3,92	3,08	0%	60%	40%
CO	1,89	3,44	2,94	0%	60%	40%
PP	1,11	3,33	2,2	0%	13.3%	86.7%
FRP	1,25	4,5	2,70	6.6%	40%	53.4%

Tabla N° 30. Puntuaciones medias y niveles según las horas trabajadas.

31-40hs	Puntaje Min.	Puntaje Max.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1,85	4	2,69	8.3%	25%	66.7%
AE	1	4,13	2,20	8.3%	0%	91.7%
DESP	1	3,25	1,75	0%	16.6%	83.4%
FR	1	3,71	2,14	0%	16.6%	83.4%
BURN	1	3.74	2.17	0%	8.3%	91.7%
SUP	1,75	4,42	3,06	16.6%	33.3%	50.1%
CO	1,89	3,56	2,63	0%	25%	75%
PP	1,11	3,33	2,26	0%	25%	75%
FRP	1,5	5	2,90	16.6%	33.3%	50.1%

Tabla N° 31. Puntuaciones medias y niveles según las horas trabajadas.

Mas de 40	Puntaje min.	Puntaje máx.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1,46	2,92	2,29	0%	0%	100%
AE	1,38	2,44	1,86	0%	0%	100%
DESP	1	2	1,44	0%	0%	100%
FR	1	2,86	2,11	0%	0%	100%
BURN	1.26	2.52	1.92	0%	0%	100%
SUP	1,25	3,25	2,17	0%	25%	75%
CO	1,44	3	2,11	0%	25%	75%
PP	1,33	2,22	1,78	0%	0%	100%
FRP	2	3,25	2,44	0%	25%	75%

Tabla N° 32 puntuaciones medias y niveles según el N° de instituciones en que trabajan.

1 institución	Puntaje Min.	Puntaje Max.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1.62	3.31	2.56	0%	11.8%	88.2%
AE	0.89	4.00	2.20	5.9%	11.8%	82.3%
DESP	1.00	3.25	1.76	0%	5.9%	94.1%
FR	1.00	3.57	2.09	0%	11.8%	88.2%
BURN	1	3.47	2.12	0%	17.7%	88.2%
SUP	2.17	4.17	3.26	17.7%	47%	35.3%
CO	1.89	4.78	2.73	5.9%	17.7%	76.4%
PP	1.11	3.33	2.03	0%	17.7%	82.3%
FRP	1.25	5.00	2.88	17.7%	41.2%	41.1%

Tabla N° 33 Puntuaciones medias y niveles según el N° de instituciones en que trabajan.

2 Instituciones	Puntaje Min.	Puntaje Max.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1.46	3.08	2.36	0%	7.15%	92.85%
AE	0.89	3.00	1.89	0%	7.15%	92.85%
DESP	1.00	3.00	1.32	0%	7.15%	92.85%
FR	1.00	3.14	1.93	0%	7.15%	92.85%
BURN	1	2.94	1.87	0%	7.15%	100%
SUP	1.25	3.92	2.78	0%	42.9%	57.1%
CO	1.56	3.44	2.61	0%	21.43%	78.57%
PP	1.22	3.33	2.09	0%	7.15%	92.85%
FRP	1.25	4.00	2.59	7.15%	42.9%	49.95%

Tabla N° 34 Puntuaciones medias y niveles según el N° de instituciones en que trabajan.

3 Instituciones	Puntaje Min.	Puntaje Max.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1,77	4	2,78	12.5%	37.5%	50%
AE	0,89	2,88	1,97	0%	0%	100%
DESP	1,00	2,75	1,66	0%	0%	100%
FR	1,14	4,43	2,21	12.5%	0%	87.5%
BURN	1.15	3.42	2.01	0%	12.5%	87.5%
SUP	1,75	4,42	3,14	25%	50%	25%
CO	2	3,67	2,96	0%	62.5%	37.5%
PP	1	3	2,33	0%	25%	75%
FRP	1,25	4	2,59	12.5%	25%	62.5%

Tabla N° 35 Puntuaciones medias y niveles según el N° de instituciones en que trabajan.

4 Instituciones	Puntaje min.	Puntaje máx.	media	Nivel alto	nivel medio	nivel bajo
ER	2,00	3,62	3,06	0%	80%	20%
AE	1,13	4,13	2,4	20%	20%	60%
DESP	1	3	1,85	0%	20%	80%
FR	1,14	3,71	2,23	0%	20%	80%
BURN	1.58	3.74	2.27	0%	20%	80%
SUP	2,75	4,08	3,52	20%	60%	20%
CO	2,33	3,44	3,20	0%	80%	20%
PP	1,11	2,67	1,87	0%	0%	100%
FRP	2	3,75	2,85	0%	60%	40%

Tabla N° 36 puntuaciones medias y niveles según el N° de instituciones en que trabajan.

5 o mas Instituciones	Puntaje min.	Puntaje máx.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	2,23	3,46	2,71	0%	25%	75%
AE	1,38	2,11	1,73	0%	0%	100%
DESP	1	2	1,44	0%	0%	100%
FR	1,29	2,43	1,68	0%	0%	100%
BURN	1.26	2.31	1.72	0%	0%	100%
SUP	1,75	3,42	2,35	0%	25%	75%
CO	1,44	3,44	2,53	0%	50%	50%
PP	1,11	2,11	1,67	0%	0%	100%
FRP	1,75	3,75	2,44	0%	25%	75%

Tabla N° 37 puntuaciones medias y niveles según los años de antigüedad en la institución.

5-10 años	Puntaje Min.	Puntaje Max.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1,77	3,54	2,68	0%	38.4%	61.6%
AE	0,89	4,13	1,89	7.7%	0%	92.3%
DESP	1,00	3,00	1,75	0%	7.7%	92.3%
FR	1	4,43	2,23	7.7%	15.4%	76.9%
BURN	1.15	3.74	2.06	0%	15.4%	84.6%
SUP	1,75	4,08	3,21	15.4%	61.5%	23.1%
CO	2,00	3,67	2,83	0%	46.1%	53.9%
PP	1,00	3,00	2,02	0%	7.7%	92.3%
FRP	1,25	3,75	2,69	0%	53.8%	46.2%



Tabla N° 38 puntuaciones medias y niveles según los años de antigüedad en la institución.

11-20 años	Puntaje Min.	Puntaje Max.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1,46	4	2,64	7.1%	14.2%	78.7%
AE	1,13	2,67	1,99	0%	0%	100%
DESP	1	3,25	1,43	0%	7.1%	92.9%
FR	1	3,14	2,06	0%	7.1%	92.9%
BURN	1.26	2.89	1.94	0%	7.1%	100%
SUP	1,25	4,17	2,74	7.1%	28.6%	64.3%
CO	1,44	3,56	2,71	0%	35.7%	64.3%
PP	1,11	3,33	2,25	0%	21.4%	78.6%
FRP	1,5	5	2,84	21.4%	21.4%	57.2%

Tabla N° 39 puntuaciones medias y niveles según los años de antigüedad en la institución.

21-30 años	Puntaje min.	Puntaje máx.	media	Nivel alto	nivel medio	nivel bajo
ER	1,62	3,62	2,5	0%	13.3%	86.7%
AE	1	3,38	2,09	0%	20%	80%
DESP	1	3	1,53	0%	6.6%	93.4%
FR	1	2,86	1,84	0%	0%	100%
BURN	1	2.94	1.91	0%	6.6%	100%
SUP	2	4,42	3,14	13.3%	53.3%	33.4%
CO	1,89	3,56	2,7	0%	33.3%	66.7%
PP	1,11	3,33	1,96	0%	6.6%	93.4%
FRP	1,25	4,5	2,47	2%	33.3%	66.7%

Tabla N° 40 puntuaciones medias y niveles según los años de antigüedad en la institución

31-40 años	Puntaje min.	Puntaje máx.	media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1,92	3,15	2,69	0%	33.3%	66.7%
AE	0,89	4	2,46	16.6%	16.6%	66.8%
DESP	1	2,75	1,83	0%	0%	100%
FR	1	3,57	2,12	0%	16.6%	83.4%
BURN	1	3,47	2,31	0%	33.3%	66.7%
SUP	2,17	4	3,18	16.6%	33.3%	50.1%
CO	2	4,78	2,91	16.6%	16.6%	66.8%
PP	1,22	2,67	1,87	0%	0%	100%
FRP	2,25	3,5	3,04	0%	66.6%	33.4%

Tabla N° 41. Puntuaciones medias y niveles según la cantidad de alumnos.

10-20 alumn	Puntaje min.	Puntaje Max.	Media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1,62	3,31	2,51	0%	8,3%	91,7%
AE	0,89	2,67	1,9	0%	0%	100%
DESP	1	3,25	1,67	0%	8,3%	91,7%
FR	1	3,14	2,19	0%	16,6%	83,4%
BURN.	1	2,89	1,95	0%	8,3%	91,7%
SUP	2,17	4,17	3,5	16.6%	66,6%	16,8%
CO	2	3,44	2,61	0%	16.6%	83,4%
PP	1,22	3,33	2,19	0%	16.6%	83,4%
FRP	1,5	5	3	16.6%	50%	43,4%



Tabla N° 42. Puntuaciones medias y niveles según la cantidad de alumnos.

21-30 alumn	Puntaje min.	Puntaje Max.	Media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1,77	3,54	2,44	0%	15%	85%
AE	0,89	4,13	2,09	10%	5%	85%
DESP	1	3	1,64	0%	5%	95%
FR	1	4,43	2,12	5%	10%	85%
BURN.	1	3,74	2,05	0%	20%	80%
SUP	1,75	4,42	2,93	15%	30%	55%
CO	1,89	4,78	2,85	5%	35%	60%
PP	1,11	3,33	2,09	0%	5%	95%
FRP	1,25	3,75	2,55	0%	40%	60%

Tabla N° 43. Puntuaciones medias y niveles según la cantidad de alumnos.

31-40 alumn	Puntaje min.	Puntaje Max.	Media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1,46	3,62	2,65	0%	28,5%	71,5%
AE	1,38	3,38	1,94	0%	14.2%	85.7%
DESP	1.00	2	1,50	0%	0%	100%
FR	1	2,43	1,59	0%	0%	100%
BURN.	1,28	2,31	1,73	0%	0%	100%
SUP	1,25	3,83	2,7	0%	42,8%	57,2%
CO	1,44	3,33	2,49	0%	43%	57,2%
PP	1,11	3	1,6	0%	14.2%	85.7%
FRP	1,75	4,5	2,82	14.2%	28.5%	57.3%

Tabla N° 44. Puntuaciones medias y niveles según la cantidad de alumnos.

mas 40 alumn	Puntaje min.	Puntaje Max.	Media	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
ER	1,85	4	2,97	12.5%	50%	37,5%
AE	1,38	3	2,1	0%	25%	75%
DESP	1	3	1,53	0%	12.5%	87.5%
FR	1	2,88	1,8	0%	0%	100%
BURN.	1,42	2,94	2,04	0%	12,5%	87,5%
SUP	1,75	4,08	2,8	12.5%	37,5%	50%
CO	2,56	3,56	2,99	0%	62.5%	37,5%
PP	1,87	3	2,22	0%	12.5%	87,5%
FRP	1,5	4	2,66	12.5%	37.5%	50%

Tabla n° 45. Diferencia de medias según genero

Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
<b>ER</b>	mujeres	3,23076923	4	0,847318546	2,776445105
	hombres	2,96153846			
<b>AE</b>	mujeres	3,33333333	4	0,07060045	
	hombres	3,375			
<b>DESP</b>	mujeres	2,75	4	0,38490018	
	hombres	2,875			
<b>FR</b>	mujeres	3,07142857	4	0,26529461	
	hombres	3,28571429			
<b>BURN</b>	mujeres	3,18	4	0,86362907	
	hombres	3,6175			
<b>SUP</b>	mujeres	4,08333333	4	2,836543145	
	hombres	3,35416667			
<b>CO</b>	mujeres	3,83333333	4	0,948312936	
	hombres	3,16666667			
<b>PP</b>	mujeres	2,55555556	4	1,194875983	
	hombres	1,94444444			
<b>FRP</b>	mujeres	4,25	4	1,954279673	
	hombres	2,625			

Tabla n°46. Diferencia de medias según edad

Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	30-50 y mas de 60	3,06153846	4	0,141333051	2,776445105
	50-60	3			
AE	30-50 y mas de 60	3,45833333	4	0,848251203	
	50-60	2,875			
DESP	30-50 y mas de 60	2,85	4	0,240771706	
	50-60	2,75			
FR	30-50 y mas de 60	2,97142857	4	1,998847594	
	50-60	4,42857143			
BURN	30-50 y mas de 60	3,28	4	0,35384688	
	50-60	3,42			
SUP	30-50 y mas de 60	3,68333333	4	1,029906016	
	50-60	3,16666667			
CO	30-50 y mas de 60	3,53333333	4	0,980841137	
	50-60	2,66666667			
PP	30-50 y mas de 60	2,06666667	4	0,841697577	
	50-60	2,66666667			
FRP	30-50 y mas de 60	3,3	4	0,526073022	
	50-60	2,55555556			

Tabla n°47. Diferencia de medias según Años de experiencia

Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t (dos colas)
ER	5-10 Y mas de 20 años	2,94230769	3	0,74812427	3,182446305
	de 11 a 20	3,30769231			
AE	5-10 Y mas de 20 años	3,25	3	0,889898417	
	de 11 a 20	2,66666667			
DESP	5-10 Y mas de 20 años	2,9375	3	2,23606798	
	de 11 a 20	0,015625			
FR	5-10 Y mas de 20 años	3,46428571	3	1,051757905	
	de 11 a 20	2,57142857			
BURN	5-10 Y mas de 20 años	3,26	3	0,844405609	
	de 11 a 20	2,89			
SUP	5-10 Y mas de 20 años	3,22916667	3	2,35540765	
	de 11 a 20	4,16666667			
CO	5-10 Y mas de 20 años	2,91666667	3	0,06984303	
	de 11 a 20	2,88888889			
PP	5-10 Y mas de 20 años	1,91666667	3	2,72111545	
	de 11 a 20	3,22222222			
FRP	5-10 Y mas de 20 años	2,3125	3	2,25072287	
	de 11 a 20	5			

Tabla n°48. Diferencia de medias según Cantidad de alumnos

Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	21-30 y mas de 40	3,5	4	0,310183784	2,776445105
	de 11a20 y 31a40	3,30769231			
AE	21-30 y mas de 40	3,5	4	1,344129731	
	de 11a20 y 31a40	2,66666667			
DESP	21-30 y mas de 40	2,75	4	1,490711985	
	de 11a20 y 31a40	3,25			
FR	21-30 y mas de 40	3,34285714	4	0,807139722	
	de 11a20 y 31a40	2,57142857			
BURN	21-30 y mas de 40	3,386	4	1,568991877	
	de 11a20 y 31a40	2,89			
SUP	21-30 y mas de 40	3,48333333	4	1,521652719	
	de 11a20 y 31a40	4,16666667			
CO	21-30 y mas de 40	3,48888889	4	0,640141215	
	de 11a20 y 31a40	2,88888889			
PP	21-30 y mas de 40	1,93333333	4	3,299504719	
	de 11a20 y 31a40	3,22222222			
FRP	21-30 y mas de 40	2,8	4	2,254188286	
	de 11a20 y 31a40	5			

Tabla n° 49 diferencia de medias según turnos trabajados

<b>Dimensiones</b>	<b>variables</b>	<b>Media</b>	<b>GI</b>	<b>t</b>	<b>valor critico t ( dos colas)</b>
<b>ER</b>	2 Turnos	3,05128205	2	-1,31741297	4,30265273
	3 Turnos	3,53846154			
<b>AE</b>	2 Turnos	3,38888889	2	-0,94642857	
	3 Turnos	4,125			
<b>DESP</b>	2 Turnos	2,75	2	0,4330127	
	3 Turnos	3			
<b>FR</b>	2 Turnos	2,76190476	2	1,1250879	
	3 Turnos	3,71428571			
<b>BURN</b>	2 Turnos	3,24	2	-1,40561871	
	3 Turnos	3,74			
<b>SUP</b>	2 Turnos	3,88888889	2	0,34668762	
	3 Turnos	3,75			
<b>CO</b>	2 Turnos	3,81481481	2	0,33942212	
	3 Turnos	3,44444444			
<b>PP</b>	2 Turnos	2,2962963	2	0,55866082	
	3 Turnos	1,77777778			
<b>FRP</b>	2 Turnos	3,75	2	0,00	
	3 Turnos	3,75			

Tabla n° 50 de medias sujetos con y sin burnout casados

Casados					
Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con burnout	3,06153846	38	2,3255846	2,02439415
	Sin Burnout	2,50367033			
AE	Con burnout	3,45833333		5,5145672	
	Sin Burnout	1,88968254			
DESP	Con burnout	2,85		5,8707454	
	Sin Burnout	1,41428571			
FR	Con burnout	2,97142857		3,9490342	
	Sin Burnout	1,89795918			
BURN	Con burnout	3,28		7,1028431	
	Sin Burnout	1,816			
SUP	Con burnout	3,68333333		1,9959872	
	Sin Burnout	2,96190476			
CO	Con burnout	3,53333333		2,8461808	
	Sin Burnout	2,66349206			
PP	Con burnout	2,08888889		0,07303187	
	Sin Burnout	2,06666667			
FRP	Con burnout	3,3		1,2516779	
	Sin Burnout	2,72142857			

Tabla n° 51 diferencia de medias sujetos con burnout y sin burnout según n° de hijos

sin hijos					
Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con burnout	3	3	0,8885233	3,1824463
	Sin burnout	2,51923077			
AE	Con burnout	2,875		2,0241023	
	Sin burnout	1,65972222			
DESP	Con burnout	2,75		3,7947332	
	Sin burnout	1,25			
FR	Con burnout	4,42857143		2,8087445	
	Sin burnout	2,25			
BURN	Con burnout	3,42		3,1781048	
	Sin burnout	1,8025			
SUP	Con burnout	3,16666667		0,37947332	
	Sin burnout	3,41666667			
CO	Con burnout	2,66666667		0,143839	
	Sin burnout	2,61111111			
PP	Con burnout	2,55555556		0,8496618	
	Sin burnout	1,72222222			
FRP	Con burnout	2,5		0,0505291	
	Sin burnout	2,4375			

Tabla n°52 diferencia de medias sujetos con y sin burnout según n° de hijos

1 hijo					
Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con Burnout	2,96153846	10	0,4909319	2,22813884
	Sin burnout	2,7			
AE	Con Burnout	2,83333333		1,4452054	
	Sin burnout	2,11388889			
DESP	Con Burnout	3,125		4,5167349	
	Sin burnout	1,5			
FR	Con Burnout	2,71428571		1,754188	
	Sin burnout	2,038			
BURN	Con Burnout	2,915		2,1955352	
	Sin burnout	2,07142857			
SUP	Con Burnout	3,58333333		0,3705825	
	Sin burnout	3,36666667			
CO	Con Burnout	2,83333333		0,13217526	
	Sin burnout	2,88888889			
PP	Con Burnout	2,44444444		0,5402277	
	Sin burnout	2,18888889			
FRP	Con Burnout	3,25		0,867576	
	Sin burnout	2,55			

Tabla n°53 diferencia de medias sujetos con burnout y sin burnout según n° de hijos

2 hijos					
Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con Burnout	3,53846154	12	2,7913502	2,17881283
	Sin burnout	2,36189349			
AE	Con burnout	4,125		5,6585237	
	Sin burnout	1,71047009			
DESP	Con burnout	3		2,5215003	
	Sin burnout	1,30769231			
FR	Con burnout	3,71428571		2,8194958	
	Sin burnout	1,91208791			
BURN	Con burnout	3,74		4,8748113	
	Sin burnout	1,77307692			
SUP	Con burnout	3,75		1,2894378	
	Sin burnout	2,76923077			
CO	Con burnout	3,44444444		1,7543019	
	Sin burnout	2,5042735			
PP	Con burnout	1,77777778		0,13722155	
	Sin burnout	1,87179487			
FRP	Con burnout	3,75		1,5990397	
	Sin burnout	2,42307692			

Tabla n° 54 diferencia de medias sujetos con burnout y sin burnout según n° de hijos

3 hijos					
Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con burnout	3,15384615	10	0,7235264	2,22813884
	Sin burnout	2,71335664			
AE	Con burnout	4		3,9718733	
	Sin burnout	1,78409091			
DESP	Con burnout	2,25		1,4555563	
	Sin burnout	1,56818182			
FR	Con burnout	3,57142857		3,3427559	
	Sin burnout	1,62337662			
BURN	Con burnout	3,47		3,7251749	
	Sin burnout	1,72090909			
SUP	Con burnout	4		1,5538615	
	Sin burnout	2,76515152			
CO	Con burnout	3,44444444		2,8079638	
	Sin burnout	2,5042735			
PP	Con burnout	1,88888889		0,3869765	
	Sin burnout	2,14141414			
FRP	Con burnout	3,5		0,7622243	
	Sin burnout	2,75			



Tabla n° 55 diferencia de medias sujetos con y sin burnout según genero

Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con Burnout	3,23076923	19	1,4184284	2,09302405
	Sin Burnout	2,62777328			
AE	Con Burnout	3,33333333		3,9079716	
	Sin Burnout	1,76023392			
DESP	Con Burnout	2,75		3,8665996	
	Sin Burnout	1,31578947			
FR	Con Burnout	3,07142857		3,5106385	
	Sin Burnout	1,82706767			
BURN	Con Burnout	3,18		5,8617611	
	Sin Burnout	1,72947368			
SUP	Con Burnout	4,08333333		2,0615697	
	Sin Burnout	2,9254386			
CO	Con Burnout	3,83333333		1,991092	
	Sin Burnout	2,95906433			
PP	Con Burnout	2,55555556		1,1226303	
	Sin Burnout	2			
FRP	Con Burnout	4,25		2,4563544	
	Sin Burnout	2,60526316			

Tabla n°56 diferencia de medias sujetos con y sin burnout según genero

Hombres					
Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con Burnout	2,96153846	25	1,7309666	2,05953854
	Sin burnout	2,46210702			
AE	Con Burnout	3,375		4,1586245	
	Sin burnout	1,95410628			
DESP	Con Burnout	2,875		5,2517816	
	Sin burnout	1,51086957			
FR	Con Burnout	3,28571429		3,4636694	
	Sin burnout	1,91925466			
BURN	Con Burnout	3,6175		6,1616977	
	Sin burnout	1,90478261			
SUP	Con Burnout	3,35416667		0,8063594	
	Sin burnout	3,01086957			
CO	Con Burnout	3,16666667		2,5431261	
	Sin burnout	2,43961353			
PP	Con Burnout	1,94444444		0,34236147	
	Sin burnout	2,06280193			
FRP	Con Burnout	2,625		0,10096719	
	Sin burnout	2,67391304			

Tabla n°57 diferencia de medias sujetos con y sin burnout según edad

30-40 AÑOS					
Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con burnout	3,53846154	6	1,1310313	2,44691185
	Sin burnout	2,78197802			
AE	Con burnout	4,125		3,5644341	
	Sin burnout	1,94642857			
DESP	Con burnout	3		2,1421912	
	Sin burnout	1,64285714			
FR	Con burnout	3,71428571		3,8383309	
	Sin burnout	2,06122449			
BURN	Con burnout	3,74		5,2118235	
	Sin burnout	1,86571429			
SUP	Con burnout	3,75		0,4941518	
	Sin burnout	3,58333333			
CO	Con burnout	3,44444444		2,3648237	
	Sin burnout	2,66666667			
PP	Con burnout	1,77777778		0,577906	
	Sin burnout	2,31746032			
FRP	Con burnout	3,75		1,048191	
	Sin burnout	2,64285714			

Tabla n°58 diferencia de medias sujetos con y sin burnout según edad

41-50					
Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con burnout	2,96153846	17	1,4435481	2,10981556
	Sin burnout	2,40723982			
AE	Con burnout	2,83333333		1,8419023	
	Sin burnout	1,84640523			
DESP	Con burnout	3,125		5,3756209	
	Sin burnout	1,30882353			
FR	Con burnout	2,71428571		1,80804	
	Sin burnout	1,96638655			
BURN	Con burnout	2,915		3,0228248	
	Sin burnout	1,82941176			
SUP	Con burnout	3,58333333		0,9668185	
	Sin burnout	2,9754902			
CO	Con burnout	2,83333333		0,0472314	
	Sin burnout	2,81045752			
PP	Con burnout	2,44444444		0,9219428	
	Sin burnout	2,03267974			
FRP	Con burnout	3,25		0,7433446	
	Sin burnout	2,61764706			

Tabla n° 57 diferencia de medias sujeto con y sin burnout según edad

Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con Burnout	3	11	0,9967694	2,20098516
	Sin burnout	2,46794872			
AE	Con Burnout	2,875		2,1172799	
	Sin burnout	1,79513889			
DESP	Con Burnout	2,75		2,7813697	
	Sin burnout	1,35416667			
FR	Con Burnout	4,42857143		3,7993583	
	Sin burnout	1,77380952			
BURN	Con Burnout	3,42		3,4325952	
	Sin burnout	1,71833333			
SUP	Con Burnout	3,16666667		0,4588115	
	Sin burnout	2,79861111			
CO	Con Burnout	2,66666667		0,3065277	
	Sin burnout	2,49074074			
PP	Con Burnout	2,55555556		0,8721338	
	Sin burnout	1,92592593			
FRP	Con Burnout	2,5		0,35626265	
	Sin burnout	2,75			

Tabla n° 58 diferencia de media sujeto con y sin burnout según edad

Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con Burnout	2,92307692	5	0,6303121	2,57058183
	Sin burnout	2,60015385			
AE	Con Burnout	3,75		5,8084354	
	Sin burnout	1,94444444			
DESP	Con Burnout	2,5		2,0044593	
	Sin burnout	1,75			
FR	Con Burnout	2,85714286		1,7817416	
	Sin burnout	1,71428571			
BURN	Con Burnout	3,415		4,8411681	
	Sin burnout	2,042			
SUP	Con Burnout	3,75		1,5229674	
	Sin burnout	2,76666667			
CO	Con Burnout	4,27777778		3,837905	
	Sin burnout	2,48888889			
PP	Con Burnout	1,83333333		0,0788873	
	Sin burnout	1,8			
FRP	Con Burnout	3,125		1,6191359	
	Sin burnout	2,2			

Tabla n° 59 diferencia de medias sujeto con y sin burnout según años en docencia

5 a 10 años en docencia					
<b>Dimensiones</b>	<b>variables</b>	<b>Media</b>	<b>GI</b>	<b>t</b>	<b>valor critico t ( dos colas)</b>
<b>ER</b>	Con Burbout	3,26923077	4	5,58775296	2,77644511
	Sin Burnout	2,31076923			
<b>AE</b>	Con Burbout	3,5		3,48080764	
	Sin Burnout	1,62847222			
<b>DESP</b>	Con Burbout	2,875		2,10262993	
	Sin Burnout	1,5625			
<b>FR</b>	Con Burbout	4,07142857		4,59541566	
	Sin Burnout	2,07142857			
<b>BURN</b>	Con Burbout	3,58		7,15223573	
	Sin Burnout	1,6975			
<b>SUP</b>	Con Burbout	3,45833333		0,24013334	
	Sin Burnout	3,3125			
<b>CO</b>	Con Burbout	3,05555556		0,75338586	
	Sin Burnout	2,69444444			
<b>PP</b>	Con Burbout	2,16666667		1,16115143	
	Sin Burnout	1,63888889			
<b>FRP</b>	Con Burbout	3,125		0,64348945	
	Sin Burnout	2,5			

Tabla n° 60 diferencia de media sujeto con y sin burnout según años en docencia

10 a 20 años en docencia					
Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con Burnout	3,30769231	11	0,64385877	2,20098516
	Sin burnout	2,91666667			
AE	Con Burnout	2,66666667		1,66191039	
	Sin burnout	1,89930556			
DESP	Con Burnout	3,25		3,63129159	
	Sin burnout	1,3125			
FR	Con Burnout	2,57142857		1,31258964	
	Sin burnout	1,95238095			
BURN	Con Burnout	2,89		3,98180109	
	Sin burnout	1,82333333			
SUP	Con Burnout	4,16666667		1,57952235	
	Sin burnout	3,03472222			
CO	Con Burnout	2,88888889		-0,3316286	
	Sin burnout	3,01851852			
PP	Con Burnout	3,22222222		1,22508866	
	Sin burnout	2,47222222			
FRP	Con Burnout	5		2,439003	
	Sin burnout	2,89583333			

Tabla n°61 diferencia de medias sujetos con y sin burnout según años en docencia

21-30 años					
Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con Burnout	2,61538462	17	0,6094402	2,10981556
	Sin Burnout	2,31623932			
AE	Con Burnout	3		1,4276557	
	Sin Burnout	1,97067901			
DESP	Con Burnout	3		3,36364262	
	Sin Burnout	1,44444444			
FR	Con Burnout	2,85714286		1,32547911	
	Sin Burnout	1,88888889			
BURN	Con Burnout	2,94		1,86718762	
	Sin Burnout	1,84277778			
SUP	Con Burnout	3		0,05883251	
	Sin Burnout	2,94444444			
CO	Con Burnout	2,77777778		0,3403118	
	Sin Burnout	2,54320988			
PP	Con Burnout	1,66666667		-0,4256357	
	Sin Burnout	1,92592593			
FRP	Con Burnout	1,5		-0,9875949	
	Sin Burnout	2,41666667			

Tabla n° 62 diferencia de medias sujeto con y sin burnout según años en docencia

31-40 años					
Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con Burnout	2,69230769	6	0,0001859	2,44691185
	Sin Burnout	2,69241758			
AE	Con Burnout	3,5		3,32503854	
	Sin Burnout	1,81746032			
DESP	Con Burnout	2,75		2,32782087	
	Sin Burnout	1,53571429			
FR	Con Burnout	2,14285714		0,78735118	
	Sin Burnout	1,67346939			
BURN	Con Burnout	3,36		3,24562769	
	Sin Burnout	1,74285714			
SUP	Con Burnout	3,5		0,82935772	
	Sin Burnout	2,91666667			
CO	Con Burnout	3,77777778		2,59645393	
	Sin Burnout	2,50793651			
PP	Con Burnout	1,77777778		-0,0409616	
	Sin Burnout	1,80952381			
FRP	Con Burnout	2,75		-0,4714045	
	Sin Burnout	3,03571429			

Tabla n° 63 diferencia de media sujeto con y sin burnout según años en docencia

Dimensiones	variables	Media	Gi	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con Burnout	3,15384615	1	-6,350853	12,7062047
	Sin Burnout	3,57692308			
AE	Con Burnout	4		6,61732232	
	Sin Burnout	1,93055556			
DESP	Con Burnout	2,25		0,8660254	
	Sin Burnout	1,5			
FR	Con Burnout	3,57142857		6,5535	
	Sin Burnout	1,14285714			
BURN	Con Burnout	3,47		43,0703301	
	Sin Burnout	1,605			
SUP	Con Burnout	4		1,27017059	
	Sin Burnout	3,69444444			
CO	Con Burnout	4,77777778		2,72179413	
	Sin Burnout	2,94444444			
PP	Con Burnout	1,88888889		-0,3002221	
	Sin Burnout	2,61111111			
FRP	Con Burnout	3,5		1,90969704	
	Sin Burnout	1,70833333			

Tabla n° 64 diferencia de medias sujeto con y sin burnout según años en la institución

5 - 10 años  
en la  
institución

<b>Dimensiones</b>	<b>variables</b>	<b>Media</b>	<b>GI</b>	<b>t</b>	<b>valor critico t ( dos colas)</b>
<b>ER</b>	Con Burnout	3,26923077	11	1,838527	2,20098516
	Sin Burnout	2,51160839			
<b>AE</b>	Con Burnout	3,5		4,43611298	
	Sin Burnout	1,59469697			
<b>DESP</b>	Con Burnout	2,875		3,53484733	
	Sin Burnout	1,54545455			
<b>FR</b>	Con Burnout	4,07142857		4,80847234	
	Sin Burnout	1,8961039			
<b>BURN</b>	Con Burnout	3,58		5,45871059	
	Sin Burnout	1,78818182			
<b>SUP</b>	Con Burnout	3,45833333		0,4577094	
	Sin Burnout	3,16666667			
<b>CO</b>	Con Burnout	3,05555556		0,61311077	
	Sin Burnout	2,78787879			
<b>PP</b>	Con Burnout	2,16666667		0,39668783	
	Sin Burnout	1,98989899			
<b>FRP</b>	Con Burnout	3,125		0,72733034	
	Sin Burnout	2,61363636			

Tabla n°64 diferencia de media sujeto con y sin burnout según años en la institución

11- 20 años en la Institución

Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con Burnout	3,30769231	12	0,99109326	2,17881283
	Sin Burnout	2,59171598			
AE	Con Burnout	2,66666667		1,64041627	
	Sin Burnout	1,93910256			
DESP	Con Burnout	3,25		3,64285714	
	Sin Burnout	1,28846154			
FR	Con Burnout	2,57142857		0,843469	
	Sin Burnout	2,02197802			
BURN	Con Burnout	2,89		2,84201932	
	Sin Burnout	1,86230769			
SUP	Con Burnout	4,16666667		1,79332961	
	Sin Burnout	2,63461538			
CO	Con Burnout	2,88888889		0,29371543	
	Sin Burnout	2,69230769			
PP	Con Burnout	3,22222222		1,46744334	
	Sin Burnout	2,17094017			
FRP	Con Burnout	5		2,75951889	
	Sin Burnout	2,67307692			

Tabla n° 66 diferencia de medias sujeto con y sin burnout según años en la institución

21 a 30 años					
Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor crítico t (dos colas)
ER	Con Burnout	2,61538462	13	0,22779048	2,16036865
	Sin Burnout	2,49450549			
AE	Con Burnout	3		1,30455618	
	Sin Burnout	2,02876984			
DESP	Con Burnout	3		3,19857692	
	Sin Burnout	1,42857143			
FR	Con Burnout	2,85714286		1,93539157	
	Sin Burnout	1,76530612			
BURN	Con Burnout	2,94		2,08689763	
	Sin Burnout	1,835			
SUP	Con Burnout	3		0,20646328	
	Sin Burnout	3,1547619			
CO	Con Burnout	2,77777778		0,13207945	
	Sin Burnout	2,6984127			
PP	Con Burnout	1,66666667		0,43739815	
	Sin Burnout	1,98412698			
FRP	Con Burnout	1,5		0,96481304	
	Sin Burnout	2,53571429			

Tabla n° 67 diferencia de media sujeto con y sin burnout según años en la institución

31 a 40 Años					
Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con Burnout	2,92307692	4	0,88081545	2,77644511
	Sin Burnout	2,57711538			
AE	Con Burnout	3,75		3,87055171	
	Sin Burnout	1,80902778			
DESP	Con Burnout	2,5		2,06559112	
	Sin Burnout	1,5			
FR	Con Burnout	2,85714286		1,60243635	
	Sin Burnout	1,75			
BURN	Con Burnout	3,415		3,44141329	
	Sin Burnout	1,7625			
SUP	Con Burnout	3,75		1,66242782	
	Sin Burnout	2,89583333			
CO	Con Burnout	4,27777778		5,78725796	
	Sin Burnout	2,22222222			
PP	Con Burnout	1,83333333		-0,10984701	
	Sin Burnout	1,88888889			
FRP	Con Burnout	3,125		0,28426762	
	Sin Burnout	3			

Tabla n° 68 diferencia de media sujeto con y sin burnout según n° de alumnos

Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con Burnout	3,30769231	10	2,08277362	2,22813884
	Sin Burnout	2,43475524			
AE	Con Burnout	2,66666667		1,354599	
	Sin Burnout	1,82575758			
DESP	Con Burnout	3,25		3,19339007	
	Sin Burnout	1,52272727			
FR	Con Burnout	2,57142857		0,58729933	
	Sin Burnout	2,15584416			
BURN	Con Burnout	2,89		2,02313475	
	Sin Burnout	1,86181818			
SUP	Con Burnout	4,16666667		1,16754113	
	Sin Burnout	3,43939394			
CO	Con Burnout	2,88888889		0,59255683	
	Sin Burnout	2,58585859			
PP	Con Burnout	3,22222222		1,42859002	
	Sin Burnout	2,09090909			
FRP	Con Burnout	5		2,5404294	
	Sin Burnout	2,81818182			

Tabla n° 69 diferencia de medias sujeto con y sin burnout según n° de alumnos

21- 30 alumnos					
Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con Burnout	3,12820513	17	3,83211806	2,10981556
	Sin Burnout	2,27403846			
AE	Con Burnout	3,875		5,91660438	
	Sin Burnout	1,70572917			
DESP	Con Burnout	2,66666667		4,00037915	
	Sin Burnout	1,28125			
FR	Con Burnout	3,14285714		3,70738194	
	Sin Burnout	1,78571429			
BURN	Con Burnout	3,52333333		6,70321674	
	Sin Burnout	1,681875			
SUP	Con Burnout	3,75		2,28714923	
	Sin Burnout	2,76041667			
CO	Con Burnout	4		3,47445021	
	Sin Burnout	2,64583333			
PP	Con Burnout	1,81481481		1,01647087	
	Sin Burnout	2,11805556			
FRP	Con Burnout	3,33333333		1,62225638	
	Sin Burnout	2,40625			

Tabla n° 70 diferencia de medias sujeto con y sin burnout según n° de alumnos

mas de 40 alumnos					
Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con Burnout	2,61538462	6	-	2,44691185
	Sin Burnout	3,02197802		0,48350525	
AE	Con Burnout	3		1,48847297	
	Sin Burnout	1,97222222			
DESP	Con Burnout	3		4,00037915	
	Sin Burnout	1,32142857			
FR	Con Burnout	2,85714286		2,06204652	
	Sin Burnout	1,65306122			
BURN	Con Burnout	2,94		2,11544617	
	Sin Burnout	1,91			
SUP	Con Burnout	3		0,24518	
	Sin Burnout	2,77380952			
CO	Con Burnout	2,77777778		0,57522374	
	Sin Burnout	3,01587302			
PP	Con Burnout	1,66666667		1,35457092	
	Sin Burnout	2,3015873			
FRP	Con Burnout	1,5		1,62673381	
	Sin Burnout	2,82142857			

Tabla n° 71 diferencia de medias sujetos con y sin burnout según turnos trabajados

2 Turnos					
Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con Burnout	3,05128205	21	1,27597912	2,07961384
	Sin Burnout	2,61153846			
AE	Con Burnout	3,38888889		3,9139499	
	Sin Burnout	1,84513889			
DESP	Con Burnout	2,75		5,48322848	
	Sin Burnout	1,225			
FR	Con Burnout	2,76190476		2,99939691	
	Sin Burnout	1,7			
BURN	Con Burnout	3,24		6,40953149	
	Sin Burnout	1,691			
SUP	Con Burnout	3,88888889		1,99537065	
	Sin Burnout	3,075			
CO	Con Burnout	3,81481481		2,84241116	
	Sin Burnout	2,77777778			
PP	Con Burnout	2,2962963		0,39668922	
	Sin Burnout	2,12222222			
FRP	Con Burnout	3,75		1,49703264	
	Sin Burnout	2,8125			

Tabla n° 72 diferencia de medias sujetos con y sin burnout según turnos trabajados

3 turnos					
Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con Burnout	3,53846154	11	1,61181128	2,20098516
	Sin Burnout	2,34615385			
AE	Con Burnout	4,125		3,682547	
	Sin Burnout	1,80671296			
DESP	Con Burnout	3		3,19062676	
	Sin Burnout	1,52083333			
FR	Con Burnout	3,71428571		2,7049477	
	Sin Burnout	1,96428571			
BURN	Con Burnout	3,74		3,67708186	
	Sin Burnout	1,89181818			
SUP	Con Burnout	3,75		0,92674407	
	Sin Burnout	2,77083333			
CO	Con Burnout	3,44444444		1,00561277	
	Sin Burnout	2,66666667			
PP	Con Burnout	1,77777778		0,27010137	
	Sin Burnout	1,9537037			
FRP	Con Burnout	3,75		2,18604939	
	Sin Burnout	2,3125			

Tabla n° 73 diferencia de medias sujetos con y sin burnout según horas semanales

5 a 10 hs semanales					
Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con Burnout	3,15384615	2	1,44873642	4,30265273
	Sin Burnout	2,17948718			
AE	Con Burnout	4		2,5	
	Sin Burnout	1,40740741			
DESP	Con Burnout	2,25		2	
	Sin Burnout	1,25			
FR	Con Burnout	3,57142857		1,44903183	
	Sin Burnout	1,80952381			
BURN	Con Burnout	3,47		1,8040054	
	Sin Burnout	1,59333333			
SUP	Con Burnout	4		0,61851734	
	Sin Burnout	3,13888889			
CO	Con Burnout	4,77777778		20,7846097	
	Sin Burnout	2,11111111			
PP	Con Burnout	1,88888889		0,8660254	
	Sin Burnout	1,55555556			
FRP	Con Burnout	3,5		0,59603956	
	Sin Burnout	2,75			

Tabla n° 74 diferencia de medias sujetos con y sin burnout según horas trabajadas

11 a 20 Hs					
Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	Con Burnout	2,76923077	11	0,63276432	2,20098516
	Sin Burnout	2,60123077			
AE	Con Burnout	3,125		3,09337833	
	Sin Burnout	1,90972222			
DESP	Con Burnout	2,83333333		3,33721071	
	Sin Burnout	1,65			
FR	Con Burnout	3,14285714		2,55751217	
	Sin Burnout	2,04285714			
BURN	Con Burnout	3,24		5,11892513	
	Sin Burnout	1,899			
SUP	Con Burnout	3,22222222		0,09508544	
	Sin Burnout	3,175			
CO	Con Burnout	3,07407407		0,67877929	
	Sin Burnout	2,82222222			
PP	Con Burnout	2		0,36839727	
	Sin Burnout	1,85555556			
FRP	Con Burnout	2,25		0,66174143	
	Sin Burnout	2,65			

Tabla n°75 diferencia de medias sujetos con y sin burnout según horas trabajadas

31-40 hs

Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t (dos colas)
ER	Con Burnout	3,423076923	10	1,843356517	2,22813884
	Sin Burnout	2,538538462			
AE	Con Burnout	3,395833333		2,806840236	
	Sin Burnout	1,9625			
DESP	Con Burnout	3,125		4,66224484	
	Sin Burnout	1,475			
FR	Con Burnout	3,142857143		2,19357789	
	Sin Burnout	1,942857143			
BURN	Con Burnout	3,315		3,859516486	
	Sin Burnout	1,944			
SUP	Con Burnout	3,958333333		1,926401639	
	Sin Burnout	2,875			
CO	Con Burnout	3,166666667		1,771787531	
	Sin Burnout	2,522222222			
PP	Con Burnout	2,5		0,492022013	
	Sin Burnout	2,211111111			
FRP	Con Burnout	4,375		2,777594117	
	Sin Burnout	2,6			

Tabla n° 76 diferencia de media sujetos con y sin burnout según n° de instituciones

1 institución					
Dimensiones	variables	Media	GI	t	valor critico t ( dos colas)
ER	con Burnout	3,0512820 5	15	2,6791907 9	2,13144954
	Sin Burnout	2,4514835 2			
AE	Con Burnout	2,75		3,2601617 5	
	Sin Burnout	1,5535714 3			
DESP	Con Burnout	2,75		3,5764218 7	
	Sin Burnout	1,5535714 3			
FR	Con Burnout	2,7619047 6		1,9872050 6	
	Sin Burnout	1,9489795 9			
BURN	Con Burnout	3,24		4,1733323 4	
	Sin Burnout	1,8771428 6			
SUP	Con Burnout	3,8888888 9		1,9206275 5	
	Sin Burnout	3,125			
CO	Con Burnout	3,8148148 1		3,8085101 8	
	Sin Burnout	2,4920634 9			
PP	Con Burnout	2,2962963		0,7653076 9	
	Sin Burnout	1,9682539 7			
FRP	Con Burnout	3,75		1,6149608 1	
	Sin Burnout	2,6964285 7			