

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Trabajo de fin de carrera titulado:

**“ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE
AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN
COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013.”**

Realizado por:

MARÍA VERÓNICA ÁLVAREZ VACAS

Directora del proyecto:

ING. AIMEE VILARET SERPA MSc.

Como requisito para la obtención del título de:

INGENIERO SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

QUITO-ECUADOR

2014

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, MARÍA VERÓNICA ÁLVAREZ VACAS, con cédula de identidad #172003713-2, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que ha consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

María Verónica Álvarez Vacas

C.C.: 172003713-2

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

“ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013.”

Realizado por:

MARÍA VERÓNICA ÁLVAREZ VACAS

como Requisito para la Obtención del Título de:

INGENIERO SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

ha Sido dirigido por la profesora

ING. AIMEE VILARET SERPA MSc.

quien considera que constituye un trabajo original de su autor

ING.AIMEE VILARET SERPA MS.c

DIRECTORA

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

MSc.DAISY LOPEZ

MSc.MICHAEL SILVA

**Después de revisar el trabajo presentado,
lo han calificado como apto para su defensa oral ante
el tribunal examinador**

MSc. DAISY LOPEZ

MSc. MICHAEL SILVA

Quito, 02 de Enero de 2014

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación principalmente a Dios quien me ha guiado y me ha dado fortaleza para seguir adelante.

A mis abuelitos quienes han sido como padres, sobre todo a mi abuelita Alicia que siempre ha estado a mi lado y que desde el cielo lo sigue estando.

También dedico este trabajo con todo mi corazón a mis padres quienes me dieron la vida y siempre han estado a mi lado en todo momento y que con su esfuerzo han dado todo en la vida para que yo pudiera cumplir mis sueños.

A mi hijo quien ha sido mi mayor motivación para seguir adelante y poder llegar a ser un ejemplo para él.

A mis hermanos por estar siempre presentes y apoyarme en todo momento.

A Esteban por su cariño y apoyo en todas las decisiones que he tomado.

AGRADECIMIENTO

A mi familia quienes han sido una fuente de apoyo constante e incondicional durante toda mi vida.

Un agradecimiento sincero a mi directora de tesis Aimee Vilaret Serpa que con su dedicación, tiempo y asesoría hicieron posible la culminación de este trabajo.

A mis profesores quienes han aportado sus sabios conocimientos y han sido la base principal de mi carrera.

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

RESUMEN

La presente investigación busca determinar la presencia de Estrés laboral, Síndrome de Burnout y las Técnicas de Afrontamiento de los docentes de un colegio privado de Quito. Se trata de un estudio descriptivo analítico transversal y correlacional. La población de estudio está constituido por 40 docentes. El levantamiento de datos se realizó a través del Cuestionario en el colectivo docente: metodología para su evaluación (INSHT), Cuestionario de Afrontamiento al Estrés (CAE) y el Cuestionario Maslach Burnout Inventory para Docentes (MBI-Ed). Para el análisis y procesamiento de datos se utilizó el programa estadístico SPSS v.20 versión Windows. Se encontró que el nivel de estrés laboral que poseen los docentes es “medio-alto” (88%) tomando en cuenta la valoración de las dimensiones Supervisión por parte de la estructura jerárquica, Carencias para el desarrollo del trabajo, Cooperación, Alumnado, Adaptación al cambio, Valoración del trabajo por parte de los demás, Mejoras desde el punto de vista profesional. El 20,65% presento Agotamiento emocional, el 5,02% Despersonalización y el 37,62% Realización personal. El 20% de los docentes presentan niveles que van entre “bastante y extremo”. Las técnicas de afrontamiento que más usan los docentes fueron: focalizado en la solución del problema y reevaluación positiva.

Palabras claves

Estrés laboral, Técnicas de Afrontamiento, Síndrome de Burnout.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the presence of Work Stress, Burnout Syndrome and Coping Techniques of teachers from a private school in Quito. This is an analytic cross-sectional, co-relational descriptive study. The study population consists of 40 teachers. The collection of data was performed using the Teachers' Questionnaire: Stress Evaluation Methodology (INSHT), Coping Evaluation Questionnaire (CAE) and the Teachers Maslach Burnout Inventory Questionnaire (MBI-Ed). The SPSS v20 Windows version was used to perform data processing and analysis. It was found that the level of occupational stress that teachers possess is "medium -high "(88 %) when taking into account the assessment of the following determinants: Supervision of the Hierarchical Structure, Gaps in Work Development, Cooperation, Students body, Adaptation to Change, Third Party Work Assessment, and Improvements at Professional Level. The 20.65% of the population showed emotional exhaustion; 5.02% abandonment or depersonalization and; 37.62%, personal fulfillment. Among the Staff members, 20% showed ranging levels from “high to extreme”. The most utilized coping techniques by staff members were: focusing on problem solving and positive reappraisal.

Keywords

Work Stress, Coping Techniques, Burnout Syndrome.

TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO I	1
1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1.1. Planteamiento del problema	1
1.1.2. Formulación del problema	2
1.1.3. Sistematización del problema	2
1.1.4. Objetivo general	3
1.1.5. Objetivo específico	3
1.1.6. Justificaciones	3
1.2. MARCO TEÓRICO	4
1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema	4
1.2.2. Adopción de una perspectiva teórica	7
1.2.3. Marco conceptual	12
1.2.4. Hipótesis general	12
1.2.5. Hipótesis específica	12
1.2.6. Identificación y caracterización de las Variables	13
CAPITULO II	14
2.1. NIVEL DE ESTUDIO	14
2.2. MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN	14
2.3. EL MÉTODO	15
2.4. POBLACION Y MUESTRA	15
2.4.1. Población	15
2.4.2. Muestra	15
2.4.3. Sujeto de estudio	15
2.5 . SELECCIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	16

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN
DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN
EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

2.6	.VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS	16
2.7.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	20
2.8.	PROCESAMIENTO DE DATOS.....	27
CAPITULO III		28
3.1.	LEVANTAMIENTO DE DATOS	28
3.2.	PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	28
3.2.1.	Presentación de resultados.....	28
3.2.2.	Análisis descriptivo.....	28
3.2.2.1.	Características sociodemográficas.....	28
3.2.2.2.	Características socio-laborales.....	31
3.2.2.3.	Fuente de estrés.....	32
3.2.2.4.	Nivel de estrés.....	34
3.2.2.5.	Maslach Burnout Inventory para Docentes (MBI-Ed).....	35
3.2.2.6.	Puntuaciones Medias M.B.I.-ED.....	35
3.2.2.7.	Análisis por patrones: Niveles de Burnout.....	37
3.2.2.8.	Resumen descriptivo de las dimensiones del M.B.I.-ED.....	40
3.2.2.9.	Técnicas de afrontamiento.....	41
3.2.3.	Análisis inferencial.....	43
3.2.3.1.	Variables sociodemográficas.....	44
3.2.3.2.	Variables socio-laborales.....	56
3.2.3.3.	Relación entre las variables del estrés y las dimensiones del burnout.....	62
3.2.4.	Análisis de resultados.....	66
3.2.5.	Análisis descriptivo.....	66
3.2.5.1.	Características sociodemográficas y socio-laborales.....	66
3.2.5.2.	Fuentes de estrés laboral.....	67

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN
DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN
EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

3.2.5.3. Síndrome Burnout	69
3.2.5.4. Técnicas de afrontamiento.....	70
3.2.6. Análisis inferencial.....	72
3.2.6.1. Análisis de las relaciones entre burnout y el grupo de variables sociodemográficas y socio-laborales.....	72
3.2.6.2. Análisis de correlación entre variables de estrés y las dimensiones del Burnout.	74
3.3. APLICACIÓN PRÁCTICA	76
3.3.1. PROPUESTA PRELIMINAR	76
3.3.1.1. Justificación.....	77
3.3.1.2. Objetivos de la propuesta	77
3.3.1.3. Ubicación.....	77
3.3.2. Descripción de la propuesta	77
3.3.2.1. Recursos, análisis financiero e impacto de la propuesta	82
CAPÍTULO IV.....	83
4.1. CONCLUSIONES.....	83
4.1.1. Conclusiones en relación con los objetivos.....	83
4.1.2. Conclusiones en relación con las Hipótesis.....	87
4.2. RECOMENDACIONES.....	88
REFERENCIAS	90
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.1: Docentes por provincia y sexo	19
Tabla 2.1: Estadística de fiabilidad para el cuestionario en el colectivo docente	17
Tabla 2.2: Estadística de fiabilidad para el cuestionario (CAE)	18
Tabla 2.3: Estadística de fiabilidad para el cuestionario (Mbi-Ed)	20
Tabla 2.4: Variables sociodemográficas y laborales	21
Tabla 2.5: Estrés en el colectivo docente	22
Tabla 2.6: Técnicas de afrontamiento	24
Tabla 2.7: Síndrome de Burnout MBI-Ed	26
Tabla 3.1: Ítems con puntuaciones medias más altas y sus dimensiones	33
Tabla 3.2: Ítems con puntuaciones medias más bajas y sus dimensiones	33
Tabla 3.3: Porcentajes de acuerdo a las escalas y dimensiones	34
Tabla 3.4: Porcentaje del nivel de estrés en los docentes	35
Tabla 3.5: Puntuaciones medias en M.B.I.-ED	35
Tabla 3.6: Muestra de baremación del Manual MBI de TEA	36
Tabla 3.7: Procedimiento para la obtención de los cinco niveles de Burnout	38
Tabla 3.8: Distribución de frecuencia de los Niveles de Burnout	39
Tabla 3.9: Ítems con puntuaciones medias más altas	40
Tabla 3.10: Ítems con puntuaciones medias más bajas	41
Tabla 3.11: Ítems con puntuaciones medias más altas	42
Tabla 3.12: Ítems con puntuaciones medias más bajas	42
Tabla 3.13: Grupo de variables	43
Tabla 3.14: Prueba estadística K-S para la variable Edad	45
Tabla 3.15: Prueba estadística ANOVA para la variable Edad	46
Tabla 3.16: Prueba Chi-cuadrado para la variable Edad	47
Tabla 3.17: Prueba estadística K-S para la variable Sexo	48
Tabla 3.18: Prueba T-test para la variable Sexo	48
Tabla 3.19: Prueba de Levene para la variable Sexo	49
Tabla 3.20: Prueba de Mann-Whitney para la variable Sexo	50
Tabla 3.21: Rangos de la prueba de Mann-Whitney para la variable Sexo	50

Tabla 3.22: Prueba Chi-cuadrado para la variable Sexo	50
Tabla 3.23: Prueba estadística K-S para la variable Estado civil.....	51
Tabla 3.24: Prueba estadística ANOVA para la variable Estado civil.....	52
Tabla 3.25: Prueba Chi-cuadrado para la variable Estado civil.	53
Tabla 3.26: Prueba estadística K-S para la variable Nivel de estudio	54
Tabla 3.27: Prueba Chi-cuadrado para la variable Nivel de estudio	55
Tabla 3.28: Rangos de la prueba Chi-cuadrado para la variable Nivel de estudio.....	55
Tabla 3.29: Prueba Chi-cuadrado para la variable Nivel de estudio	56
Tabla 3.30: Prueba estadística K-S para la variable Antigüedad en la institución	56
Tabla 3.31: Prueba T-test para la variable Antigüedad en la institución	57
Tabla 3.32: Estadístico de las muestras relacionadas de la prueba T-test para la variable Sexo	57
Tabla 3.33: Kruskal-Wallis de la variable Antigüedad en la institución	58
Tabla 3.34: Prueba Chi-cuadrado para la variable Antigüedad en la institución	58
Tabla 3.35: Prueba estadística K-S para la variable Carga docente.....	59
Tabla 3.36: prueba Kruskal-Wallis de la variable Nivel de estudio.....	60
Tabla 3.37: Rangos de la prueba Kruskal-Wallis de la variable Nivel de estudio	60
Tabla 3.38: Prueba Chi-cuadrado para la variable Carga docente	61
Tabla 3.39: Prueba estadística K-S para la variable Número de alumnos	61
Tabla 3.40: Correlación de Spearman para las variables del estrés y las dimensiones del burnout	65
Tabla 3.41: Estudios empleados con el cuestionario MBI (1986)	69
Tabla 3.42: Medidas de protección para los diferentes riesgos que están expuestos los docentes.....	81
Tabla 3.43: Desarrollo de la propuesta	81
Tabla 3.44: Presupuesto.....	82

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 3.1: Distribución de las edades en porcentaje	29
Figura 3.2: Distribución del genero	29
Figura 3.3: Distribución según el estado civil	30
Figura 3.4: Distribución según el nivel de estudio.....	30
Figura 3.5: Distribución según la Antigüedad en la institución.....	31
Figura 3.6: Distribución de la carga docente	31
Figura 3.7: Distribución de número de alumnos	32

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.1. Planteamiento del problema

Durante la última década se han producido cambios importantes en el sector de la educación (primaria y secundaria) en el Ecuador. Los docentes se han visto afectados por múltiples presiones derivadas de los cambios organizacionales producto de la Nueva Ley de Educación lo que se ha convertido en una fuente de estrés.

Los docentes imparten clases a grupos numerosos, considerando numerosos aproximadamente 25 alumnos por aula.

Por otro lado es previsible que este escenario de transformaciones afecte a la figura del personal docente por los nuevos retos que estos cambios imponen al profesorado que van más allá de la restructuración del sistema educativo en cuanto a calidad de la educación pues involucra al docente en otras actividades por ejemplo de tipo administrativas que afecta de lleno al concepto mismo de profesionalidad docente.

El profesor es considerado un factor crítico en este proceso de cambio, se espera el compromiso y dedicación para lograr el desarrollo de múltiples competencias. Estos cambios se están produciendo en forma continua y en periodos de tiempo muy cortos y además acompañados de remuneraciones que no están acorde al esfuerzo que realizan y a recortes del personal por las exigencias que presenta la Nueva Ley de Educación.

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

Del mismo modo tienen que familiarizarse con la nueva organización de los planes de estudio, de los sistemas de evaluación lo que implica un aumento del volumen del trabajo.

Puede decirse por tanto que la situación actual de los docentes del nivel primaria y secundaria del colegio objeto de esta investigación apunta hacia un aumento de las demandas o exigencias del trabajo que configura afectaciones psicosociales que se expresan en la aparición del estrés laboral y por ende el Síndrome de Burnout.

En los últimos años el colegio ha ido creciendo por lo que ha ido aumentando la cantidad de alumnos y docentes que tienen que impartir clases a más de un curso, realizar turnos de vigilancia en canchas deportivas donde los estudiantes gozan de su tiempo de recreación, tener trabajo extra en casa; como preparar las clases, calificaciones de pruebas y tareas; lo que puede producir una acumulación en actividades extracurriculares para los docentes pudiendo causar estrés.

1.1.2. Formulación del problema

¿Existe relación entre el estrés laboral y la aparición de Síndrome de Burnout en docentes de primaria y secundaria del colegio privado de Quito?

1.1.3. Sistematización del problema

2. ¿Cuál es el perfil sociodemográfico y socio-laboral de los docentes de primaria y secundaria del colegio?
3. ¿Cuáles son los niveles del Síndrome de Burnout en los docentes de primaria y secundaria?
4. ¿Cuáles son los factores asociados al Síndrome de Burnout, al estrés laboral y a las técnicas de afrontamiento del estrés en los docentes del colegio?
5. ¿Cuáles son las variables sociodemográficas y socio-laborales relacionadas al Síndrome de Burnout en los docentes del colegio?
6. ¿Qué factores del estrés laboral se relacionan a la presencia de Burnout en esta población?

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

7. ¿Cuáles son los elementos básicos de una propuesta preliminar de prevención de estrés laboral y Síndrome de Burnout en los docentes del colegio?

1.1.4. Objetivo general

Determinar la presencia de Estrés laboral y su relación con la aparición del Síndrome de Burnout en docentes de un colegio privado de Quito en el periodo marzo a julio del 2013

1.1.5. Objetivo específico

2. Describir el perfil sociodemográfico y socio-laboral de los docentes.
3. Evaluar los niveles de estrés y Síndrome de Burnout en los docentes mediante la aplicación de los instrumentos.
4. Identificar los factores asociados al Síndrome de Burnout, estrés laboral y las principales técnicas de afrontamiento del estrés en los docentes del colegio.
5. Establecer las variables sociodemográficas y socio-laborales que influyen en el Síndrome de Burnout en los docentes del colegio
6. Establecer que factores del estrés laboral se relacionan a la presencia de Burnout en esta población.
7. Establecer los elementos básicos de una propuesta preliminar de prevención de estrés laboral y Síndrome de Burnout en los docentes del colegio.

1.1.6. Justificaciones

Los docentes son las personas más susceptibles a tener estrés y Síndrome de Burnout debido a que su profesión implica tener mayor contacto con las personas que son receptoras de su trabajo profesional; principalmente los estudiantes.

Estos síntomas pueden ser causados por variables físicas, psicológicas y sociales, ya que se destaca la falta de valoración social en su trabajo, incertidumbre ante las reformas curriculares y el bajo salario que perciben.

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

Los docentes en nuestro país son de gran importancia ya que ellos transmiten sus sabios conocimientos y son las bases para que los jóvenes encuentren una etapa decisiva en su formación como ciudadanos.

Este tema ha sido ampliamente investigado en otros países como es el caso de España y Estados Unidos. Tanto en nuestro país como en América Latina existen pocas referencias de investigaciones sobre este tema.

Es importante que los docentes de la institución a la cual se va a realizar la investigación conozcan el aspecto teórico del Síndrome de Burnout como los resultados y así encaminar acciones específicas a la salud de los docentes. Un docente con buen nivel de salud, tendrá un mejor trato a sus alumnos y el resultado principal que es la enseñanza y aprendizaje sería óptimo.

1.2. MARCO TEÓRICO

1.2.1. Estado actual del conocimiento sobre el tema

La Fundación Europea para las Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (1999) indica que un 28% de los trabajadores europeos padece algún tipo de estrés laboral.

En una encuesta patrocinada por la Comisión Europea entre casi 16.000 trabajadores de los 15 países miembros de entonces en la Unión Europea el 42% indicaba que su ritmo de trabajo es demasiado alto. Y en la IV Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo (INSHT) realizada en el 2000, se señala que el 5% de los trabajadores presentó sintomatología de estrés, y en la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT) llevada a cabo en el 2003, un porcentaje similar, el 5,3% de los trabajadores presentó síntomas compatibles con el estrés.

Estados Unidos, los costes del estrés laboral se calculan en 200.000 millones de dólares al año.

La Fundación Europea para las Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo llegó a afirmar en 1999, que un 20% de la población trabajadora sufría burnout (Pérez Bilbao, 2001).

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

En un estudio con enfermeras se observó que entre un 27% y un 39% presentó puntuaciones indicativas de burnout en alguna de las 3 subescalas. El 6,09% presentó puntuaciones indicativas de burnout en las 3 subescalas conjuntamente (Molina Linde, Ávalos Martínez y Giménez Cervantes, 2005).

También se ha descrito que el 41,22 % de los profesores de secundaria de la Provincia de Salamanca sufre *burnout* y falta de realización profesional y un 46,61% se encuentra dentro de los márgenes de agotamiento emocional (Guerra Cid y Jiménez Torres, 2004). Zijlstra y De Vries (2000) estimaron que el 9% de los profesores alcanzan criterio de *burnout* clínico.

En el Ecuador la información sobre el estrés laboral es muy limitada, pero sin embargo las organizaciones van dando el interés debido a este fenómeno y a otros que de alguna manera tienen influencia en la salud mental y física de los individuos.

En el último Censo que se realizó, Ecuador tiene una población de 14.483.500 habitantes con ligero predominio de las mujeres (38.986), las y los docentes registrados en el magisterio nacional público representan aproximadamente el 1% de la misma, en el cual las mujeres constituyen alrededor del 67%.

A continuación se muestra una tabla donde indica el número de docentes por provincia y sexo. (Tabla 1.1)

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

Tabla 1.1 Docentes por provincia y sexo

PROVINCIA	SEXO		TOTAL
	MUJER	HOMBRE	
AZUAY	7,32	3,773	11,093
BOLIVAR	2,137	1,403	3,54
CAÑAR	2,832	1,227	4,059
CARCHI	1,95	1,138	3,088
CHIMBORAZO	5,194	3,179	8,373
COTOPAXI	4	2,506	6,506
EL ORO	6,643	3,347	9,99
ESMERALDAS	6,668	2,82	9,488
GALAPAGOS	329	171	500
GUAYAS	34,339	12,303	46,642
IMBABURA	3,941	2,359	6,3
LOJA	5,908	3,36	9,268
LOS RIOS	7,651	2,935	10,586
MANABI	15,711	7,441	23,152
MORONA SANTIAGO	1,412	1,699	3,111
NAPO	1,622	1,303	2,925
ORELLANA	1,713	1,126	2,839
PASTAZA	1,144	997	2,141
PICHINCHA	24,368	11,001	35,369
SANTA ELENA	2,576	1,369	3,945
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	3,142	1,74	4,882
SUCUMBIOS	1,972	1,094	3,066
TUNGURAHUA	4,627	2,566	7,193
ZAMORA CHINCHIPE	1,339	872	2,211
Zona No Delimitada	244	147	391
Total	148,782	71,876	220,658

Fuente : Archivo Maestro de Instituciones Educativas - AMIE

En el país el sistema educativo es de amplia diversidad ya que existe educación pública y privada, ubicados en zonas urbanas o rurales, diferenciándose entre ellas los recursos, infraestructura, calidad de los docentes, métodos pedagógicos. En las instituciones de las zonas urbanas generalmente existen profesores para cada uno de los grados y para un número

determinado de alumnos mientras que en las zonas rurales en los centros educativos existen uno o dos profesores para toda la institución.

Los docentes presentan diversas dolencias relacionadas con el trabajo que realizan, con las características de los alumnos y las características de las instituciones. Estos no tienen un trabajo uniforme ya que varían de acuerdo al área o nivel en el que trabajan ya sea pre-primario, primario, medio o superior, a la especialidad y a la ubicación del centro educativo.

Los educativos dentro de su trabajo se encuentran con alumnos con problemas de conducta, exigencias laborales en relación con nuevos enfoques y metodologías, evaluaciones; uso de nuevas técnicas y textos; malas relaciones entre compañeros de trabajo, presión por parte de sus jefes; y fuera de su trabajo preocupación por la familia lo que puede desencadenar estrés en el docente.

1.2.2. Adopción de una perspectiva teórica

El estrés es el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo.

Según Mc Grath (1970): "El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)"

En el trabajo se pueden presentar dos tipos de estrés laboral que pueden ser provocados por factores de riesgo como el entorno de trabajo, la organización del tiempo de trabajo, la organización de las funciones y tareas y la estructura de la organización del trabajo.

El estrés puede aumentar la vulnerabilidad a infecciones, enfermedades gastrointestinales, fatiga crónica, enfermedades cardíacas, hipertensión y depresión.

El trabajador con estrés laboral en general muestra signos a nivel motor y de conducta como hablar rápido, temblores, tartamudeo, imprecisión al hablar, explosiones emocionales,

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

voz entrecortada, falta de apetito, etc. En relación con la organización el trabajador con estrés puede producir deterioro en el ámbito laboral influyendo negativamente en las relaciones interpersonales, al rendimiento y a la productividad, aumento de accidentabilidad o incapacidad laboral lo que genera para la organización problemas considerables de planificación, logística y de personal.

Burnout o “estar quemado” también denominado “síndrome de quemase por el trabajo”, “síndrome de desgaste profesional” o “síndrome de desgaste emocional” hace referencia a un fenómeno de desgaste profesional observable en los profesionales que trabajan directamente con personas.

Los docentes se encuentran susceptibles con mayor frecuencia a burnout ya que prestan una atención constante y directa de ayuda a personas.

Maslach y Jackson (1981) consideran que el burnout es una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo.

Maslach, (1982) indica que el Burnout es “una respuesta al estrés crónico formada por tres factores fundamentales: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. El *burnout* es particularmente característico de las profesiones del ámbito educativo o socio-sanitario”

El cansancio emocional hace referencia a la disminución y pérdida de recursos emocionales, al sentimiento de estar emocionalmente agotado y exhausto debido al trabajo que se realiza.

La despersonalización consiste en el desarrollo de una actitud negativa e insensible hacia las personas a las que da servicio.

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

El burnout se puede presentar en varias etapas, según Edelman y Brodsky (1980) estas son:

- Etapa de entusiasmo: el trabajador experimenta su profesión como algo estimulante y los conflictos se interpretan como algo pasajero y con solución.
- Etapa de estancamiento: comienza cuando no se cumplen las expectativas sobre el trabajo y los objetivos empiezan a aparecer como difíciles de conseguir, aún con esfuerzo.
- Etapa de frustración: es el periodo de la desilusión y de la motivación laboral, en la que brotan los problemas emocionales, físicos y conductuales.
- Etapa de apatía: se produce la resignación del trabajador ante la imposibilidad de cambiar las cosas.
- Etapa de burnout: en esta etapa se llega a la imposibilidad física y psíquica de seguir adelante en el trabajo e irrumpe con fuerza la sintomatología: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo.

Cherniss (1980) subraya que se llega al burnout desde el estrés laboral por un proceso de acomodación psicológica entre un trabajador estresado y un trabajo estresante, y distingue entre:

- Fase de estrés, que se caracteriza por un desajuste entre demandas laborales y los recursos del trabajador.
- Fase de agotamiento, en la que llegan a producirse de forma crónica respuestas de preocupación, tensión, ansiedad y fatiga.
- Fase de agotamiento defensivo, en la que se aprecian cambios en las actitudes y en la conducta, como la robotización y el cinismo.

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

El Síndrome de Burnout puede traer consecuencias para el trabajador y estos se los puede agrupar como indica Cherniss (1980) y Maslach (1982):

- Síntomas físicos: malestar general, cefaleas, fatiga, problemas de sueño, úlceras u otros desórdenes gastrointestinales, hipertensión, cardiopatías, pérdida de peso, asma, alergias, dolores musculares (espalda y cuello) y cansancio hasta el agotamiento y en las mujeres pérdida de los ciclos menstruales.
- Síntomas emocionales: distanciamiento afectivo como forma de autoprotección, disforia, aburrimiento, incapacidad para concentrarse, desorientación, frustración, celos, impaciencia, irritabilidad, ansiedad, vivencias de baja realización personal y baja autoestima, sentimientos depresivos, de culpabilidad, de soledad, de impotencia y de alineación. Predomina el agotamiento emocional, lo que lleva a deseos de abandonar el trabajo y a ideas suicidas.
- Síntomas conductuales: conducta despersonalizada en la relación con el cliente, absentismo laboral, abuso de drogas legales e ilegales, cambios bruscos de humor, incapacidad para vivir de forma relajada, incapacidad de concentración, superficialidad en el contacto con los demás, aumento de conductas hiperactivas y agresivas, cinismo e ironía hacia los clientes de la organización, agresividad, aislamiento, negación, irritabilidad, impulsividad, atención selectiva, apatía, suspicacia, hostilidad, aumento de la conducta violenta y comportamientos de alto riesgo (conducción suicida, juegos de azar peligrosos).

Este Síndrome también puede afectar a la organización manifestándose en un progresivo deterioro de la comunicación y de las relaciones interpersonales disminuye la productividad y la calidad del trabajo y, por tanto, el rendimiento, que afecta a los servicios que se prestan.

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

La conducta de afrontamiento lleva un papel importante porque sirve para dominar las demandas de la situación de estrés y también determina la forma en que se activa el organismo ya sea que la persona intente controlar la situación o adopte una actitud pasiva ante esta.

Lazarus y Folkman (1986) proponen algunos mecanismos para explicar cómo puede afectar de forma adversa el afrontamiento a la salud:

- El afrontamiento puede influir en las reacciones neuroquímicas del estrés. También, dejando de regular la perturbación emocional que aparece frente a los daños o amenazas incontrolables, y/o expresando una serie de valores, un estilo de vida y un estilo de afrontamiento que es en sí mismo perjudicial.
- El afrontamiento puede afectar a la salud de forma negativa aumentando el riesgo de mortalidad y morbilidad, cuando incluyen el uso excesivo de sustancias nocivas como son el alcohol, las drogas y el tabaco o cuando abocan al individuo a actividades que significan un riesgo importante para su vida.

Lazarus y Folkman (1986) afirman que los modos de afrontamiento dirigidos a la emoción pueden dañar la salud al impedir conductas adaptativas relacionadas con la salud/enfermedad. Así, los modos de afrontamiento, negación y evitación pueden disminuir el trastorno emocional, pero pueden impedir al individuo enfrentarse de una forma realista a un problema susceptible de solucionarse mediante una acción directa.

La incidencia del estrés sobre la salud es compleja pudiendo provocar efectos psicológicos y fisiológicos que pueden alterar la salud ya sea con trastornos de ansiedad, estado de ánimo y psicofisiológicos; también puede incidir de modo indirecto a través de conductas no saludables o estrategias de afrontamiento perjudiciales como beber alcohol, uso de drogas, conductas de riesgo, etc.

1.2.3. Marco conceptual

Estrés: El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)". Mc Grath (1970)

Estrés laboral: Conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo.

Síndrome de Burnout: es la consecuencia de la exposición a estresores laborales. Es un síndrome con sintomatología de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. (NTP 704)

Agotamiento emocional: disminución y pérdida de recursos emocionales,

Despercionalización: desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y cinismo hacia las personas que se deben atender.

Falta de realización personal: tendencia a evaluar el propio trabajo en forma negativa, sentimientos de baja auto-estima

Docentes: Un docente es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza.

1.2.4. Hipótesis general

La presencia de estrés laboral en docentes de un colegio privado de Quito se relaciona con la prevalencia del síndrome de burnout.

1.2.5. Hipótesis específica

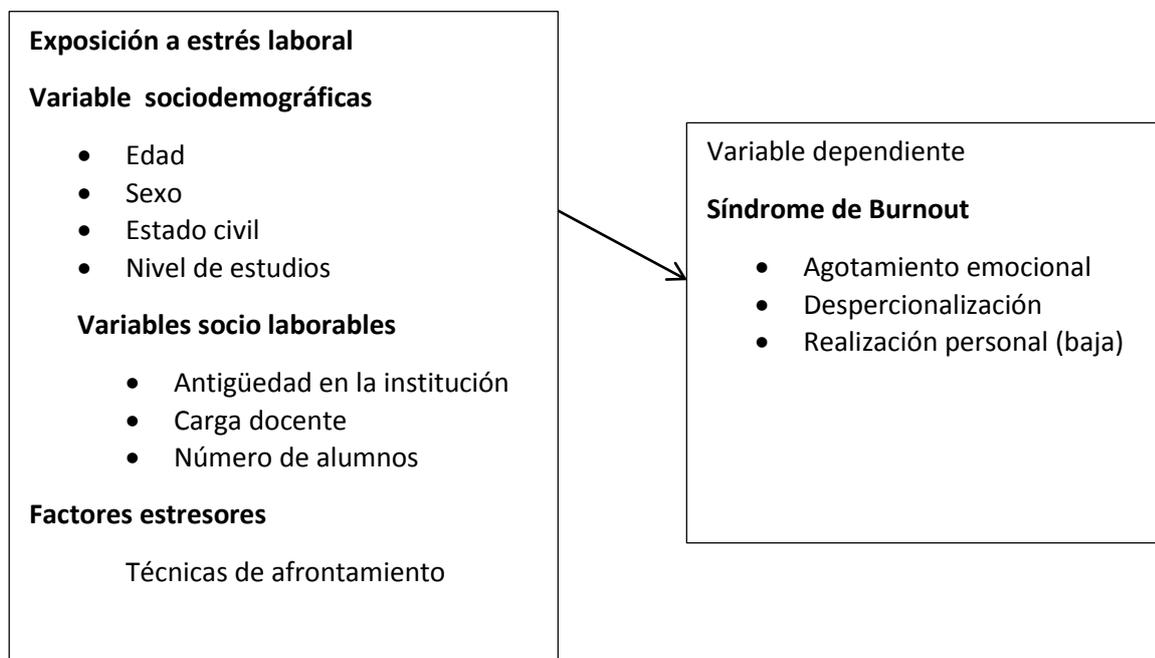
H1. Los factores sociodemográficos se relacionan con las dimensiones del Burnout.

H2. Los factores socio-laborales se relacionan con la dimensiones del Burnout.

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

H3. Los factores principales del estrés se relacionan con las dimensiones del Burnout.

1.2.6. Identificación y caracterización de las Variables



CAPITULO II

MÉTODO

2.1. NIVEL DE ESTUDIO.

Es un estudio descriptivo analítico transversal y correlacional, se describirá en detalles el estrés laboral y el síndrome de burnout limitando a señalar algunas características del grupo de docentes objeto de estudio y no se harán comparaciones con otros grupos estudiados.

En un estudio descriptivo se seleccionan una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas para así describir lo que se investiga (Hernández, Fernández, Baptista, 2003).

Es un estudio correlacional porque relaciona las variables sexo, edad, estado civil, nivel de formación profesional, años de servicio, con el Síndrome de Burnout que presentan los profesores del colegio privado. La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales cuantitativos es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. (Hernández, Fernández, Baptista, 2003).

2.2. MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

Investigación de campo:

Los datos serán recogidos por medio de cuestionarios directamente en el colegio privado como objeto de estudio, por eso también se las conoce como investigación in situ.

2.3. EL MÉTODO

Método teórico.

Inductivo-deductivo: se inicia con la observación del fenómeno en particular con el propósito de llegar a conclusiones generales. El punto de partida es el problema para posteriormente inferir aplicaciones generales a grupos estudiados.

Métodos empíricos.

Encuesta: se realizarán mediciones de variables específicas en la población, a través de plantear una serie de preguntas, en su mayoría cerradas, que respondan al objetivo de investigación.

2.4. POBLACION Y MUESTRA

2.4.1. Población.

Está compuesta por el total de docentes del colegio (60 docentes).

2.4.2. Muestra.

40 docentes que conforman segundo hasta décimo año de educación general básica.

2.4.3. Sujeto de estudio

Criterios de inclusión

Criterios de participación: todos los docentes de educación general básica sin condición predeterminada en relación al número de participantes de cada sexo, edad y tiempo laborando en la institución y que tengan una aceptación positiva para la realización del cuestionario.

Criterios de exclusión

Se excluirán del estudio:

1. Los docentes que durante el periodo de recogida de datos del estudio se encontraran de permisos o incapacidades.
2. Los docentes que no acepten participar

3. Personal administrativo y de servicio.
4. Docentes de educación inicial y bachillerato.

Criterios de sustitución:

De no completarse el número estimado de la población para la recogida de datos, se podrá sustituir hasta un 10% con jefes de área de español y de inglés.

2.5. SELECCIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Para el cumplimiento de los objetivos del estudio se utilizara el cuestionario de variables sociodemográficas y socio-laborales confeccionado por el investigador de este proyecto (Anexo A), cuestionario de Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación (INSHT) ítems de la escala "fuentes de estrés en profesores" para evaluar la presencia de estrés (Anexo B) , Cuestionario de Afrontamiento al Estrés (CAE) (Anexo C) y el cuestionario Maslach Burnout Inventory para Docentes (MBI-Ed) para evaluar la presencia de Síndrome de Burnout (Anexo D). Estos cuestionarios han sido escogidos debido a que presentan una buena consistencia interna, fiabilidad y validez como se verá más adelante.

2.6. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Cuestionario en el colectivo docente: metodología para su evaluación (INSHT)

Este cuestionario tiene validez y confiabilidad ya que está elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT) que es una entidad acreditada y con reconocido prestigio.

Para su fiabilidad el coeficiente alfa de Cronbach relativo a la escala global presenta un valor de 0,895 (n = 1108), lo que indica una fiabilidad excelente a nivel global. (Muñiz, 2005; Prieto y Muñiz, 2000)

Esta escala de fuentes de estrés en profesores consta de 56 ítems relativos a aspectos que pueden constituir fuentes de estrés en el individuo, mediante esta prueba se intenta obtener

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

información acerca de qué aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo son fuentes de estrés en profesores y en qué medida lo son.

En este cuestionario, presentado como una escala de tipo Likert, se ofrece cinco opciones de respuesta a cada uno de los 56 ítems que lo componen:

- Nada (1)
- Muy poco (2)
- Algo (3)
- Bastante (4)
- Mucho (5)

Se realizó el Alfa de Cronbach para verificar la fiabilidad del cuestionario, se obtuvo un valor de 0,962. (*Tabla 2.1*)

Tabla 2.1 Estadística de fiabilidad para el cuestionario en el colectivo docente.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	56

Fuente: Elaborado por el autor.

Cuestionario de Afrontamiento al Estrés (CAE)

Cuestionario de Afrontamiento al estrés (CAE) es una escala de 42 ítems desarrollada y validada por Sandín y Chorot (2003). El instrumento fue diseñado para evaluar siete estilos básicos de afrontamiento:

- Focalizado en la solución del problema
- Auto focalización negativa
- Reevaluación positiva

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

- Expresión emocional abierta
- Evitación
- Búsqueda de apoyo social
- Religión.

El instrumento ha mostrado adecuadas propiedades psicométricas, y obtuvo un coeficiente promedio de fiabilidad de Cronbach de 0,79 para las siete subescalas (Sandín & Chorot, 2003).

El cuestionario presenta 5 opciones de respuesta a cada uno de los 42 ítems:

- Nunca (0)
- Pocas veces (1)
- A veces (2)
- Frecuentemente (3)
- Casi siempre (4)

Se realizó el Alfa de Cronbach para verificar la fiabilidad del cuestionario, se obtuvo un valor de 0,895. (Tabla 2.2)

Tabla 2.2: Estadística de fiabilidad para el cuestionario (CAE).

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	42

Fuente: Elaborado por el autor.

Cuestionario Maslach Burnout Inventory Para Docentes (Mbi-Ed)

El cuestionario estandarizado Maslach Burnout Inventory (Maslach y Jackson, 1996), consta de 22 preguntas cerradas con escalamiento tipo Lickert, con opciones de respuesta del uno al siete.

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

El Maslach Burnout Inventory (Maslach y Jackson, 1996) mide los grados de Burnout en tres dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Logro Personal. El instrumento tiene una alta consistencia interna y una confiabilidad cercana al 0,9. En estudios con muestras españolas, varía entre 0,90 para la escala Agotamiento Emocional; 0,79 para la escala Despersonalización y de 0,71 para la escala Logro Personal (Realización personal).

El instrumento fue adaptado por Barraza (2003) con un lenguaje especial para profesores, consta de 22 ítems en forma de afirmaciones que miden la frecuencia con la que se experimentan determinados sentimientos y actitudes del profesor en el trabajo y hacia los alumnos.

Se realizó el Alfa de Cronbach para verificar la fiabilidad del cuestionario, se obtuvo un valor de 0,895. (*Tabla 2.3*)

Tabla 2.3: Estadística de fiabilidad para el cuestionario (Mbi-Ed).

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.667	22

Fuente: Elaborado por el autor.

2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Hipótesis general

La presencia de estrés laboral en docentes de un colegio privado de Quito se relaciona con la prevalencia del Síndrome de Burnout.

Variable independiente

Exposición a estrés laboral

H1. Los factores sociodemográficos se relacionan con las dimensiones del Burnout.

H2. Los factores socio-laborales se relacionan con la dimensiones del Burnout.

Tabla 2.4: Variables sociodemográficas y laborales.

Variable conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escalas o ítems
Factores sociodemográficos y socio- laboral: son las características sociodemográficas y socio- laborales de los docentes.	Edad	% de la población por edad.	Rangos de edad -20 a 24 -25 a 35 -36 a 50 -51 a mas
	Sexo	% de la población por sexo.	Femenino masculino
	Estado civil	% de la población por su estado civil.	Casado Soltero Divorciado Viudo Unión libre
	Nivel de estudios	% de la población por su nivel de estudio.	Tercer nivel Cuarto nivel
	Antigüedad en la institución	% de la población por años trabajando en la institución.	Menor a 1 Entre 1 a 5 Mayor a 5
	Carga docente	% de la población por hora dedicadas a impartir una asignatura.	Menor a 16 horas Mayor a 16 horas
	Número de alumnos	Cantidad de alumnos en una misma sesión de clases.	Menor a 15 Mayor a 15

Fuente: Elaborado por el autor

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

H3. Los factores principales del estrés se relacionan con las dimensiones del burnout.

Tabla 2.5: Estrés en el colectivo docente

Variable conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escalas o ítems
Factores estresores	Supervisión por parte de la estructura jerárquica.	<ul style="list-style-type: none"> - Estabilidad en el puesto. - Autonomía. - Apoyo. - Organización de la estructura jerárquica. - Supervisión en el trabajo. - Relación con los supervisores. - Necesidades del departamento. 	<p>Ítems 15, 16, 21, 29, 30, 31, 32, 33, 42, 46, 47, 48.</p> <p>Escala Nada (1) Muy poco (2) Algo(3) Bastante(4) Mucho (5)</p>
	Carencias para el desarrollo del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de información. - Carga de trabajo. - Formación para cumplir las necesidades. - Conocimiento ante las exigencias. - Falta de recursos y materiales. 	<p>Ítems 6, 28, 38, 39, 41, 43, 45, 53.</p> <p>Escala Nada (1) Muy poco (2) Algo(3) Bastante(4) Mucho (5)</p>
	Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones con los compañeros de trabajo. - Tener en cuenta las opiniones del personal. - Comunicación entre el equipo de trabajo. - Falta de información sobre las tareas. 	<p>Ítems 2, 4, 7, 11, 13, 14, 17, 19, 37</p> <p>Escala Nada (1) Muy poco (2) Algo(3) Bastante(4) Mucho (5)</p>

Fuente: Elaborado por el autor

Tabla 2.5 (cont.)

Alumnado	<ul style="list-style-type: none"> - Disciplina en el momento de realizar la tarea. - Respeto por parte del docente y el alumno. - Organización de las tareas de todos los que conforman la institución. - Conformidad sobre lo que realiza. 	<p>Ítems 3, 10, 18, 26, 35, 36, 44, 54</p> <p>Escala Nada (1) Muy poco (2) Algo(3) Bastante(4) Mucho (5)</p>
Adaptación al cambio.	<ul style="list-style-type: none"> - Organización en la distribución de las tareas. - Trabajo extra. 	<p>Ítems 25, 27, 51, 55, 56</p> <p>Escala Nada (1) Muy poco (2) Algo(3) Bastante(4) Mucho (5)</p>
Valoración del trabajo por parte de los demás.	<ul style="list-style-type: none"> - Valoración sobre el trabajo que se realiza. - Ausencia de apoyo por parte de padres. - Calificación sobre el trabajo que se realiza. 	<p>Ítems 8, 9, 20, 22, 23.</p> <p>Escala Nada (1) Muy poco (2) Algo(3) Bastante(4) Mucho (5)</p>
Mejoras desde el punto de vista profesional.	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto por parte de los que conforman la institución. - Valoración sobre lo que se realiza. - Remuneraciones bajas respecto a la demanda de trabajo. 	<p>Ítems 1, 5, 12, 24, 34, 40, 49, 50, 52.</p> <p>Escala Nada (1) Muy poco (2) Algo(3) Bastante(4) Mucho (5)</p>

Fuente: Elaborado por el autor

Tabla 2.6: Técnicas de afrontamiento

Variable conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escalas o ítems
Técnicas de afrontamiento	Focalizado en la solución del problema.	Afrontamiento racional, focalizado en el problema, activo o focalizado en la tarea.	Ítems 1, 8, 15, 22, 29, 36. Escalas Nunca (0) Pocas veces (1) A veces (2) Frecuentemente (3) Casi siempre (4)
	Auto focalización negativa.	Afrontamiento centrado en la emoción o afrontamiento pasivo.	Ítems 2, 9, 16, 23, 30, 37 Escalas Nunca (0) Pocas veces (1) A veces (2) Frecuentemente (3) Casi siempre (4)
	Reevaluación positiva.	Afrontamiento racional, focalizado en el problema, activo o focalizado en la tarea.	Ítems 3, 10, 17, 24, 31, 38 Escalas Nunca (0) Pocas veces (1) A veces (2) Frecuentemente (3) Casi siempre (4)
	Expresión emocional abierta.	Afrontamiento centrado en la emoción o afrontamiento pasivo.	Ítems 4, 11, 18, 25, 32, 39 Escalas Nunca (0) Pocas veces (1) A veces (2) Frecuentemente (3) Casi siempre (4)

Fuente: Elaborado por el autor

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

Tabla 2.6 (cont.)

	Evitación	Afrontamiento racional, focalizado en el problema.	<p>Ítems 5, 12, 19, 26, 33, 40</p> <p>Escala Nunca (0) Pocas veces (1) A veces (2) Frecuentemente (3) Casi siempre (4)</p>
	Búsqueda de apoyo social.	Afrontamiento racional, focalizado en el problema, activo o focalizado en la tarea.	<p>Ítems 6, 13, 20, 27, 34, 41</p> <p>Escala Nunca (0) Pocas veces (1) A veces (2) Frecuentemente (3) Casi siempre (4)</p>
	Religión	Afrontamiento racional, focalizado en el problema, activo o focalizado en la religión.	<p>Ítems 7, 14, 21, 28, 35, 42</p> <p>Escala Nunca (0) Pocas veces (1) A veces (2) Frecuentemente (3) Casi siempre (4)</p>

Fuente: Elaborado por el autor

Variable dependiente

Tabla 2.7: Síndrome de Burnout MBI-Ed

Variable conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escalas o ítems
Síndrome de Burnout	Despersonalización	Valora la intensidad en que cada uno reconoce la aparición de pesimismo, actitudes de frialdad, distanciamiento o negativas hacia los alumnos.	<p>Ítems 5, 10, 13, 15, 22</p> <p>Escala Nunca (0) Alguna vez al año (1) Una vez al mes o menos(2) Algunas veces al mes(3) Una vez a la semana (4) Varias veces a la semana (5) Diariamente (6)</p>
	Agotamiento Emocional	Valora la vivencia de pérdida o desgaste de recursos emocionales por los requerimientos del trabajo.	<p>Ítems 1, 2, 3, 6, 8, 11, 14, 16, 20</p> <p>Escala Nunca (0) Alguna vez al año (1) Una vez al mes o menos(2) Algunas veces al mes(3) Una vez a la semana (4) Varias veces a la semana (5) Diariamente (6)</p>
	Logro personal	Evalúan los sentimientos de autoeficacia y de realización personal en el trabajo.	<p>Ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21</p> <p>Escala Nunca (0) Alguna vez al año (1) Una vez al mes o menos(2) Algunas veces al mes(3) Una vez a la semana (4) Varias veces a la semana (5) Diariamente (6)</p>

Fuente: Elaborado por el autor

2.8. PROCESAMIENTO DE DATOS

El análisis de datos obtenidos por medio de la aplicación de los instrumento a los docentes del colegio se llevara a cabo mediante el programa estadístico S.S.P.S.20 versión Windows y Microsoft Excel.

CAPITULO III

RESULTADOS

3.1. LEVANTAMIENTO DE DATOS

Se realizará una estadística descriptiva que permitirá mostrar el comportamiento de las variables involucradas y posteriormente se determinará el coeficiente de correlación entre las variables.

3.2. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.

3.2.1. Presentación de resultados

Una vez recogidos los datos obtenidos de las encuestas realizadas a una muestra de 40 docentes del colegio privado, se procedió a organizarlos consiguiendo los siguientes resultados.

3.2.2. Análisis descriptivo

3.2.2.1. Características sociodemográficas

Se describe la distribución de las variables sociodemográficas: Edad, Sexo, Estado Civil y Nivel de Estudio.

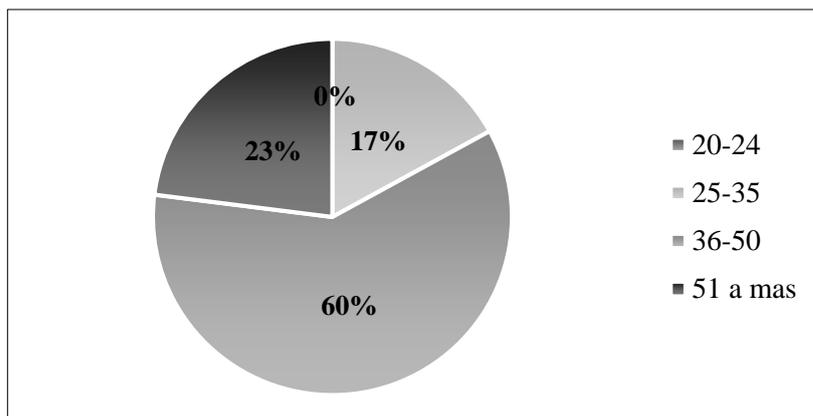
EDAD

Se dividió al grupo estudiado según las categorías de edades: jóvenes (20-24), mediana edad (25-35), maduros (36-50), mayores (51 a mas). Obteniendo como resultado que el 60% de la población tiene entre 36 a 50 años, el 23% de 51 a más, el 17% de 25 a 35 años y no hay

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

ningún docente entre las edades comprendidas de 20 a 24 años representados en figura que se muestra a continuación: (Figura 3.1)

Figura 3.1: Distribución de las edades en porcentaje

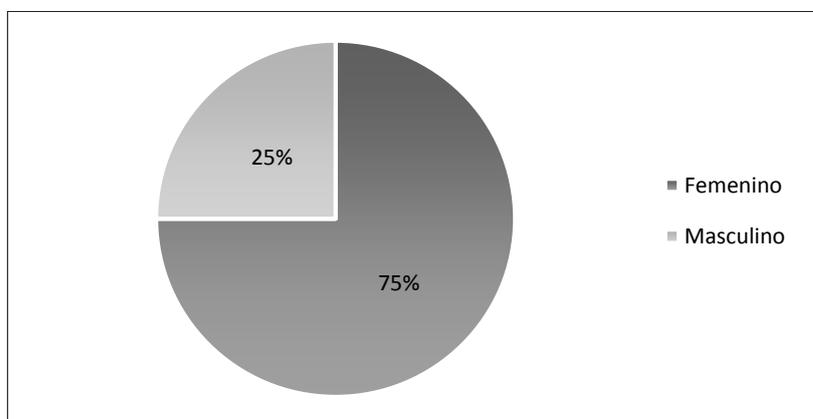


Fuente: Elaborado por el autor

SEXO

En las encuestas realizadas existe mayor participación femenina (75%) en comparación con la masculina (25%), como se indica en la figura siguiente: (Figura 3.2)

Figura 3.2: Distribución del genero

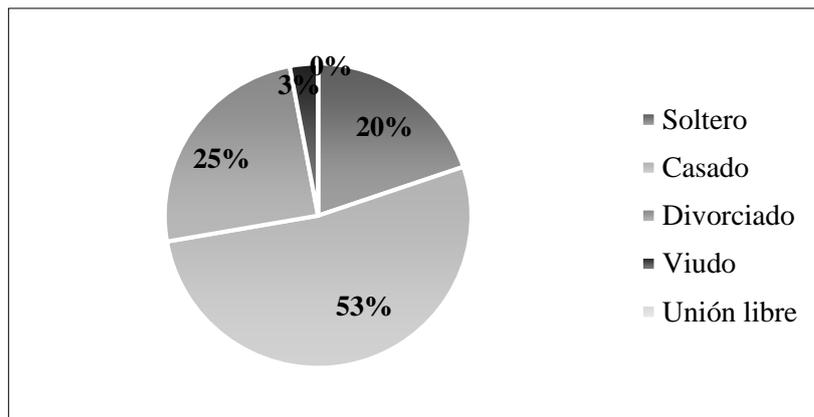


Fuente: Elaborado por el autor

ESTADO CIVIL

Las personas encuestadas en su mayoría son casadas (53%), los divorciados (25%), solteros (20%) y viudos (3%) como se muestran a continuación: (Figura 3.3)

Figura 3.3: Distribución según el estado civil

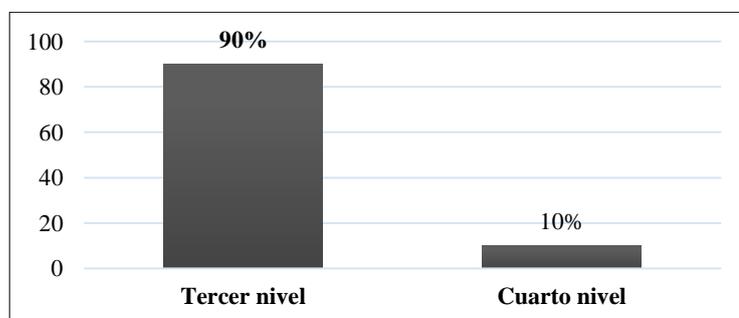


Fuente: Elaborado por el autor

NIVEL DE ESTUDIOS

Los docentes en un 90% tienen un tercer nivel de estudio y un 10% de cuarto nivel de estudio. (Figura 3.4)

Figura 3.4: Distribución según el nivel de estudio



Fuente: Elaborado por el autor

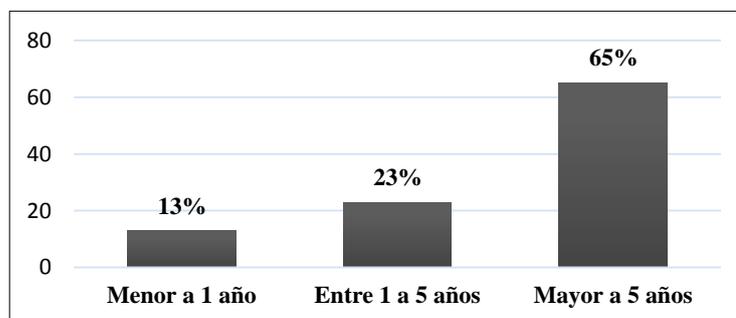
3.2.2.2. Características socio-laborales

Se describe la distribución de las variables socio-laborales: Antigüedad en la institución, carga docente y número de alumnos.

ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN

En función a la antigüedad en la institución el 65% de los docentes están más de 5 años en la institución. (Figura 3.5)

Figura 3.5: Distribución según la Antigüedad en la institución

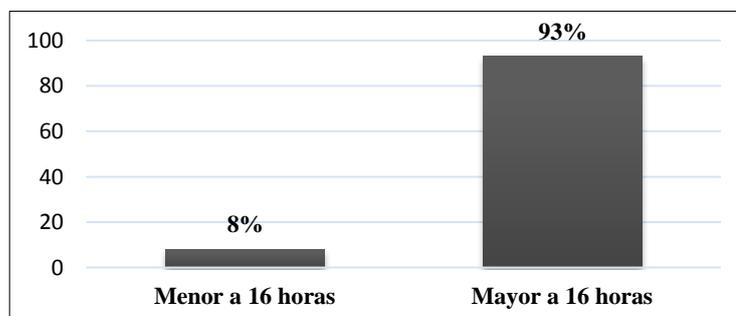


Fuente: Elaborado por el autor

CARGA DOCENTE

Un 93% de los docentes laboran por más de 16 horas a la semana. (Figura 3.6)

Figura 3.6: Distribución de la carga docente

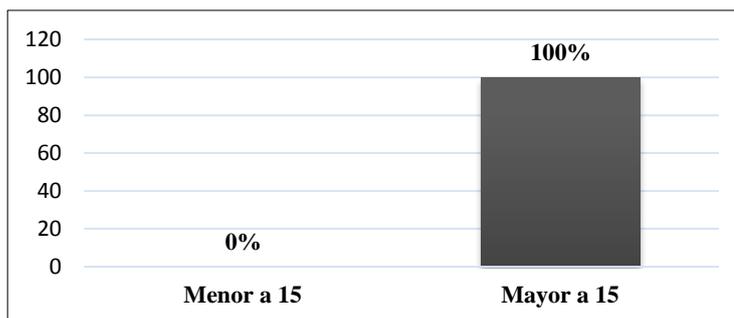


Fuente: Elaborado por el autor

NÚMERO DE ALUMNOS

Los docentes de la institución imparten clases a un número mayor a 15 alumnos por aula. (Figura 3.6)

Figura 3.7: Distribución de número de alumnos



Fuente: Elaborado por el autor

3.2.2.3. Fuente de estrés

Después de aplicado el cuestionario Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación el cual consta de 56 ítems, relativos a aspectos que pueden constituir fuentes de estrés en el individuo y en donde sus escalas comprenden aspectos referentes a las relaciones de los profesores con los alumnos, padres, compañeros, directivos con el contenido y la organización de su trabajo se obtuvieron los siguientes resultados:

Los cinco ítems que obtuvieron puntuaciones más altas y los cinco ítems que obtuvieron las puntuaciones más bajas en cuanto a las fuentes de estrés por orden decreciente con sus respectivas dimensiones fueron: (Tabla 3.1 y 3.2)

Tabla 3.1: Ítems con puntuaciones medias más altas y sus dimensiones.

ITEM.	PREGUNTA	MEDIA	DIMENSION
49	Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.	3,78	Mejoras desde el punto de vista profesional
27	Tener que sustituir a compañeros ausentes.	3,6	Adaptación al cambio
9	Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.	3,5	Valoración del trabajo por parte de los demás.
13	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.	3,3	Cooperación
5	Enseñar a personas que no valoran la educación	3,28	Mejoras desde el punto de vista profesional.

Fuente: Elaborado por el autor

Tabla 3.2: Ítems con puntuaciones medias más bajas y sus dimensiones.

ITEM.	PREGUNTA	MEDIA	DIMENSION
30	Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.	2,2	Supervisión por parte de la estructura jerárquica.
31	La excesiva supervisión de mi trabajo.	2,15	Supervisión por parte de la estructura jerárquica.
42	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.	2,13	Supervisión por parte de la estructura jerárquica.
52	Falta de oportunidades para solicitar traslados.	1,85	Mejoras desde el punto de vista profesional.
54	La constatación de que no me gusta la enseñanza.	1,68	Alumnado

Fuente: Elaborado por el autor

Fuentes de estrés laboral específicos de los docentes.

En la siguiente tabla se indica los cinco ítems con puntuaciones más altas con su respectivo porcentaje de acuerdo a las escalas y sus dimensiones. (*Tabla 3.3*)

Tabla 3.3: Porcentajes de acuerdo a las escalas y dimensiones

PORCENTAJE DE ACUERDO A DIMENSIÓN						
ÍTEM	ESCALAS					DIMENSIÓN
	Nada	Muy poco	Algo	Bastante	Mucho	
49	7	3	30	25	35	Mejoras desde el punto de vista profesional
27	7	7	28	33	25	Adaptación al cambio
9	0	10	8	14	8	Valoración del trabajo por parte de los demás.
13	12	7	33	33	15	Cooperación
5	12	15	25	28	20	Mejoras desde el punto de vista profesional.

Fuente: Elaborado por el autor

3.2.2.4. Nivel de estrés

Para determinar los niveles de estrés en los educativos en estudio se dividió las puntuaciones totales máximas de 280 según el cuestionario aplicado y que corresponden a un docente que se encuentra en los niveles más altos de estrés en tres categorías, siendo nivel bajo de estrés las personas que obtuvieron puntuaciones por debajo o igual a 92.4; medio los que obtuvieron puntuaciones entre 92.4 y 184.8; y un alto nivel de estrés con puntuaciones por encima de los 184.8.

Los resultados del nivel de estrés de los docentes son los siguientes:

Alto (28%), Medio (60%) y Bajo (12%) como se muestra a continuación: (*Tabla 3.4*)

Tabla3.4: Porcentaje del nivel de estrés en los docentes

NIVEL	PORCENTAJE
Alto	28
Medio	60
Bajo	12

Fuente: Elaborado por el autor

3.2.2.5. Maslach Burnout Inventory para Docentes (MBI-Ed)

El cuestionario de Maslach Burnout Inventory para Docentes consta de 22 ítems en forma de afirmaciones que miden la frecuencia con la que se experimentan determinados sentimientos y actitudes del profesor en el trabajo y hacia los alumnos.

Los niveles de Burnout se interpretaron según dos formas posibles: mediante puntuaciones medias para cada dimensión del inventario (promedios) y por análisis de los niveles.

3.2.2.6. Puntuaciones Medias M.B.I.-ED.

A continuación se muestra los promedios obtenidos de cada una de las dimensiones del MBI-ED (Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal). (Tabla 3.5)

Tabla 3.5: Puntuaciones medias en M.B.I.-ED

DIMENSIONES DEL BURNOUT	MEDIAS
Agotamiento Emocional	20,65
Despersonalización	5,02
Realización Personal	37,62

Fuente: Elaborado por el autor

Se realizó una comparación de las puntuaciones obtenidas con la muestra de baremación formada por 1138 casos (Seisdedos, 1997). Este baremos permite la conversión de las

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

puntuaciones directas en dos escalas de valor universal: la de los centiles y la escala de puntuaciones típicas S. (Tabla 3.6)

Para la población en estudio se obtuvo una puntuación media de 20,65 en la dimensión Agotamiento emocional, este se situó en el percentil 55 y con una puntuación S de 52.

En la dimensión Despersonalización la puntuación media fue de 5,02, se situó en el percentil 40 y con una puntuación S de 45.

En la dimensión Realización personal la puntuación media fue de 37,62, se situó en el percentil 95 y con una puntuación S de 83.

Tabla 3.6: Muestra de baremación del Manual MBI de TEA

PC	PUNTUACIONES DIRECTAS			S
	CE	DP	RP	
99	45-54	24-30	-	97
98	44	22-23	-	91
97	42-43	20-21	48	87
96	41	19	-	85
95	38-40	18	47	83
90	34-37	15-17	46	76
85	32-33	14	44-45	71
80	29-31	12-13	43	67
75	28	11	42	63
70	26-27	10	41	60
65	24-25	9	40	58
60	22-23	8	39	55
55	21	7	38	52
50	19-20	-	37	50
45	18	6	35-36	48
40	16-17	5	34	45
35	14-15	-	33	42

Tabla 3.6 (cont.)

30	13	4	32	40
25	11-dic	3	30-31	37
20	10	2	29	33
15	08-sep	-	26-28	29
10	06-jul	1	24-25	24
5	04-may	-	21-23	17
4	3	0	20	15
3	2	-	19	12
2	0-1	-	16-18	9
1	-	-	0-15	3
N	1138	1138	1138	
Media	20,86	7,62	35,71	
(S)	11,3	5,81	8,08	

Fuente: Seisdedos, 1997

3.2.2.7. Análisis por patrones: Niveles de Burnout.

Se realizó el procedimiento aplicado por Manassero et al (1994) y Guerrero (1998) estableciendo los cinco niveles (*Tabla 3.7*):

Nada: corresponde a docentes que obtienen puntuaciones situadas en el tercio inferior en las tres dimensiones del MBI o en dos de ellas y la tercera puntuación, está situada en el tercio medio.

Poco: se obtiene este nivel a partir de las puntuaciones situadas, dos de ellas en las dos zonas extremas (inferior/superior/ y la otra puntuación, se sitúa en el otro extremo inferior o superior.

Medio: corresponde a sujetos con las tres puntuaciones de cada dimensión situada en el tercio medio o bien, los sujetos pueden obtener una puntuación en las diferentes zonas de división para cada una de las tres dimensiones.

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

Bastante: se obtiene este nivel a partir de las puntuaciones situadas dos de ellas en el tercio medio y la restante, en uno de los dos extremos (inferior o superior).

Extremo: resulta de las puntuaciones situadas o, en el tercio superior en las tres dimensiones del MBI o bien, en dos de ellas y la tercera en el tercio medio.

Tabla 3.7: Procedimiento para la obtención de los cinco niveles de Burnout

CANSANCIO EMOCIONAL	DESPERCIONALIZACION	REALIZACION PERSONAL	NIVEL DE BURNOUT
Inferior	Inferior	Inferior	Nada
Inferior	Inferior	Medio	Nada
Inferior	Inferior	Superior	Poco
Inferior	Medio	Inferior	Nada
Inferior	Medio	Medio	Poco
Inferior	Medio	Superior	Medio
Inferior	Superior	Inferior	Poco
Inferior	Superior	Medio	Medio
Inferior	Superior	Superior	Bastante
Medio	Inferior	Inferior	Nada
Medio	Inferior	Medio	Poco
Medio	Inferior	Superior	Medio
Medio	Medio	Inferior	Poco
Medio	Medio	Medio	Medio
Medio	Medio	Superior	Bastante
Medio	Superior	Inferior	Medio
Medio	Superior	Medio	Bastante
Medio	Superior	Superior	Extremo

Tabla 3.7 (cont.)

Superior	Inferior	Inferior	Poco
Superior	Inferior	Medio	Medio
Superior	Inferior	Superior	Bastante
Superior	Medio	Inferior	Medio
Superior	Medio	Medio	Bastante
Superior	Medio	Superior	Extremo
Superior	Superior	Inferior	Bastante
Superior	Superior	Medio	Extremo
Superior	Superior	Superior	Extremo

Fuente: Manassero et al (1994) y Guerrero (1998)

El resultado de las encuestas sobre la distribución de frecuencias y porcentajes de los Niveles de Burnout fueron:

El nivel de Burnout que obtuvo mayor porcentaje fue *nada* (40%), siguiendo *poco* (22%), *medio* (18%), *bastante* (10%) y *extremo* (10%). (Tabla 3.8)

Tabla 3.8: Distribución de frecuencia de los Niveles de Burnout

Niveles de Burnout	Frecuencia	Porcentaje
Nada	16	40
Poco	9	22
Medio	7	18
Bastante	4	10
Extremo	4	10

Fuente: Elaborado por el autor.

3.2.2.8. Resumen descriptivo de las dimensiones del M.B.I.-ED.

Análisis de los ítems Maslach Burnout Inventory para Docentes.

En las siguientes tablas se observa los ítems con las puntuaciones medias más altas y más bajas en orden decreciente con sus respectivas dimensiones.

Las cinco puntuaciones medias más altas corresponden por orden decreciente a los ítems: 9, 19, 17,4 y 18. Los cuales pertenecen a la dimensión de Realización personal y Logro personal. Según (Tabla 3.9):

Tabla 3.9: Ítems con puntuaciones medias más altas

ITEM.	PREGUNTA	MEDIA	DIMENSION
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	5,20	Realización personal
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	5,13	Realización personal
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.	4,93	Realización personal
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	4,83	Logro personal
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.	4,80	Logro personal

Fuente: Elaborado por el autor.

Las cinco puntuaciones más bajas corresponden a los ítems: 5, 15, 22, 10 y 6. Los cuales pertenecen en su mayoría a la dimensión Despersonalización y el menos grado Agotamiento emocional. Según (Tabla 3.10):

Tabla 3.10: Ítems con puntuaciones medias más bajas

ITEM.	PREGUNTA	MEDIA	DIMENSION
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	0,75	Despersonalización
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.	0,88	Despersonalización
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	0,88	Despersonalización
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	1,10	Despersonalización
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	1,38	Agotamiento Emocional

Fuente: Elaborado por el autor.

3.2.2.9. Técnicas de afrontamiento

Se resumieron las técnicas de afrontamiento del estrés en los docentes evaluados a través del CAE.

Las cinco puntuaciones medias más altas muestran las técnicas de afrontamiento que utilizan los docentes en estudio para afrontar el estrés, las cuales se muestran en la (Tabla 3.11)

Tabla 3.11: Ítems con puntuaciones medias más altas

ITEM.	PREGUNTA	MEDIA	DIMENSION
1	Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente	3,18	Focalizado en la solución del problema
8	Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados	2,98	Focalizado en la solución del problema
17	Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás	2,95	Reevaluación positiva
36	Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema	2,93	Focalizado en la solución del problema
3	Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema	2,83	Reevaluación positiva

Fuente: Elaborado por el autor.

En la (Tabla 3.12) se muestran las técnicas de afrontamiento que menos utilizan los docentes encuestados para afrontar el estrés.

Tabla 3.12: Ítems con puntuaciones medias más bajas

ITEM.	PREGUNTA	MEDIA	DIMENSION
2	Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal	0,58	Auto focalización negativa
9	No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas	0,60	Auto focalización negativa
25	Agredí a algunas personas	0,65	Expresión emocional abierta
11	Insulté a ciertas personas	0,83	Expresión emocional abierta
14	Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.)	1,1	Religión

Fuente: Elaborado por el autor

3.2.3. Análisis inferencial

Para el análisis de la relación entre los distintos grupos de variables se tuvieron en cuenta varias técnicas de análisis (*Tabla 3.13*).

Tabla 3.13: Grupo de variables

Variables sociodemográficas	Edad, sexo, estado civil, nivel de estudios,
Variables socio-laborales	Antigüedad en la institución, carga docente, número de alumnos.
Variables procedentes del MBI-ED	Puntuaciones medias en las tres dimensiones, Niveles de burnout.
Fuentes de estrés laboral	Puntuaciones medias en las 7 dimensiones, Niveles de estrés

Se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S) para verificar la normalidad de las distribuciones.

Para interpretar K-S si $p \leq 0,05$ la prueba era significativa y si $p > 0,05$ la prueba era no significativa. Si la prueba K-S era significativa no cumplía con una distribución normal y para esto se utilizaron pruebas no paramétricas. Si K-S era no significativa, cumplía con una distribución normal y se aplicaron pruebas paramétricas.

Las pruebas paramétricas que se utilizaron fueron:

- T.-test, se utiliza para una variable categórica de dos niveles y numérica
- ANOVA, se utiliza para una variable categórica de tres o más niveles con una variable numérica.

En las pruebas no paramétricas se utilizaron:

- U de Mann Whitney para una variable categórica de dos niveles y una variable numérica.

- Kruskal Wallis se utilizó para una variable categórica de tres a más niveles con una variable numérica.

También se utilizó la prueba de Chi-cuadrado (X^2) para ver la relación entre los niveles de burnout agrupados, las variables sociodemográficas y laborales.

Para ver la asociación entre las variables del estrés y las dimensiones de burnout se utilizó el estadístico de correlación de Spearman donde el valor de la significancia se interpretó de acuerdo a la escala de interpretación del coeficiente de correlación.

3.2.3.1. Variables sociodemográficas

EDAD

Se realizó la prueba de normalidad utilizando el estadístico Kolmogorov-Smirnov.

En Agotamiento emocional y Despersonalización los docentes de *25 a 35, 36 a 50 y 51 a más* años de edad, la significancia estadístico K-S dio un valor de 0.200 la cual no fue significativa ($p > 0.05$), por lo que cumplió con una distribución normal.

Respecto a realización personal el grupo de edades entre *25 a 35, 36 a 50* la significancia estadístico K-S dio un valor de 0.200 y el grupo de *51 a más* dio un valor de 0.052 las cuales no fueron significativas ($p > 0.05$). Por lo que se cumplió la prueba de normalidad (*Tabla 3.14*).

Tabla 3.14: Prueba estadística K-S para la variable Edad

Edad		Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento emocional	25 a 35	.131	8	.200*
	36 a 50	.120	23	.200*
	51 a más	.206	9	.200*
Despersonalización	25 a 35	.199	8	.200*
	36 a 50	.137	23	.200*
	51 a más	.196	9	.200*
Realización personal	25 a 35	.162	8	.200*
	36 a 50	.146	23	.200*
	51 a más	.273	9	.052

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

Para verificar la hipótesis se utilizó el método estadístico ANOVA, se encontró diferencias ($p > 0.05$) para Agotamiento emocional ($p = 0.811$), Despersonalización ($p = 0.183$) y Realización personal ($p = 0.344$) entre las dimensiones del burnout. Por lo que no fue significativa la edad con las dimensiones del burnout (*Tabla 3.15*).

Tabla 3.15: Prueba estadística ANOVA para la variable Edad

ANOVA de un factor

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Agotamiento emocional	Inter-grupos	38.901	2	19.451	.210	.811
	Intra-grupos	3424.199	37	92.546		
	Total	3463.100	39			
Despersonalización	Inter-grupos	59.588	2	29.794	1.780	.183
	Intra-grupos	619.387	37	16.740		
	Total	678.975	39			
Realización personal	Inter-grupos	90.698	2	45.349	1.098	.344
	Intra-grupos	1528.677	37	41.316		
	Total	1619.375	39			

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

La prueba Chi-cuadrado dio como resultado el valor de 6.214 y una significancia de 0.623 ($p > 0.05$) lo cual indicó que no existió relación entre los grupos de edades y los niveles de burnout. (Tabla 3.16)

Tabla 3.16: Prueba Chi-cuadrado para la variable Edad

Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6.214 ^a	8	.623
Razón de verosimilitudes	8.317	8	.403
Asociación lineal por lineal	.052	1	.820
N de casos válidos	40		

a. 13 casillas (86,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,80.

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

SEXO

En el estadístico K-S para la variable sexo con las dimensiones del burnout, las significancias fueron de un valor mayor a 0.05 en la dimensión Agotamiento emocional ($p=0.200$) y Despersonalización ($p=200$) por lo que cumplió con la prueba de distribución normal.

En la dimensión Realización personal el grupo femenino fue significativo ($p=0.000$) por lo que no cumplió con la prueba de distribución normal. (Tabla 3.17)

Tabla 3.17: Prueba estadística K-S para la variable Sexo

Sexo		Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento emocional	Femenino	.076	30	.200*
	Masculino	.125	10	.200*
Despersonalización	Femenino	.140	30	.137
	Masculino	.126	10	.200*
Realización personal	Femenino	.254	30	.000
	Masculino	.176	10	.200*

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

Para Agotamiento emocional y Despersonalización se realizó la prueba T-test dando como resultados en la prueba de Levene para la igualdad de varianzas una significancia de 0.718 en Despersonalización y 0.418 en Agotamiento emocional, por lo tanto hay igualdad de varianzas.

En Despersonalización la significancia bilateral fue de 0.006 ($p < 0.05$), la media en el género masculino ($\bar{x} = 8.10$) fue más alta que las mujeres ($\bar{x} = 4.00$). En el caso de Agotamiento emocional no hubo significancia bilateral. (Tabla 3.18; 3.19)

Tabla 3.18: Prueba T-test para la variable Sexo

Estadísticos de grupo

	Sexo	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Despersonalización	Femenino	30	4.00	3.686	.673
	Masculino	10	8.10	4.202	1.329
Agotamiento emocional	Femenino	30	20.30	8.914	1.627
	Masculino	10	21.70	11.275	3.565

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

Tabla 3.19: Prueba de Levene para la variable Sexo
Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias							
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia		
								Inferior	Superior	
Despersonalización	.132	.718	Se han asumido varianzas iguales	-2.944	38	.006	-4.100	1.393	-6.920	-1.280
			No se han asumido varianzas iguales	-2.753	13.925	.016	-4.100	1.489	-7.296	-.904
Agotamiento emocional	.670	.418	Se han asumido varianzas iguales	-.402	38	.690	-1.400	3.478	-8.442	5.642
			No se han asumido varianzas iguales	-.357	12.966	.727	-1.400	3.919	-9.869	7.069

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

En Realización personal la prueba de Mann-Whitney la significancia bilateral fue de 0.443, en los rangos promedio no se observó una diferencia marcada. Por lo que el sexo no es significativo con las dimensiones del burnout. (Tabla 3.20; 3.21)

Tabla 3.20: Prueba de Mann-Whitney para la variable Sexo

Estadísticos de contraste ^a	
	Realización personal
U de Mann-Whitney	125.500
W de Wilcoxon	180.500
Z	-.767
Sig. asintót. (bilateral)	.443
Sig. exacta [2*(Sig. unilateral)]	.450 ^b

a. Variable de agrupación: Sexo

b. No corregidos para los empates.

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

Tabla 3.21: Rangos de la prueba de Mann-Whitney para la variable Sexo

Rangos				
Sexo		N	Rango promedio	Suma de rangos
Realización personal	Femenino	30	21.32	639.50
	Masculino	10	18.05	180.50
	Total	40		

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

La prueba de X^2 con un valor 8.354 y una significancia de 0.079 ($p > 0.05$) indicó que no existe relación entre Niveles de Burnout y Sexo. (Tabla 3.22)

Tabla 3.22: Prueba Chi-cuadrado para la variable Sexo

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.354 ^a	4	.079
Razón de verosimilitudes	7.480	4	.113
Asociación lineal por lineal	3.797	1	.051
N de casos válidos	40		

a. 7 casillas (70,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,00.

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

ESTADO CIVIL

En la prueba de normalidad el estadístico Kolmogorov-Smirnov dio como resultado que en las tres dimensiones del burnout la significancia fue mayor a 0.05 por lo que no fue significativo y cumple con la prueba de distribución normal. (Tabla 3.23)

Tabla 3.23: Prueba estadística K-S para la variable Estado civil

	Estado Civil	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento emocional	Soltero	.235	8	.200*
	Casado	.093	21	.200*
	Divorciado	.253	10	.069
Despersonalización	Soltero	.215	8	.200*
	Casado	.186	21	.055
	Divorciado	.228	10	.152
Realización personal	Soltero	.260	8	.120
	Casado	.186	21	.057
	Divorciado	.179	10	.200*

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

En el método estadístico ANOVA el valor de significancia de Agotamiento emocional fue (0.834), Despersonalización (0.738), Realización personal (0.966), por lo que estos resultados son ($p > 0.05$). El estado civil no fue significativo con las dimensiones de burnout. (Tabla 3.24)

Tabla 3.24: Prueba estadística ANOVA para la variable Estado civil.

		ANOVA de un factor				
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Agotamiento emocional	Inter-grupos	80.890	3	26.963	.287	.834
	Intra-grupos	3382.210	36	93.950		
	Total	3463.100	39			
Despersonalización	Inter-grupos	23.065	3	7.688	.422	.738
	Intra-grupos	655.910	36	18.220		
	Total	678.975	39			
Realización personal	Inter-grupos	11.762	3	3.921	.088	.966
	Intra-grupos	1607.613	36	44.656		
	Total	1619.375	39			

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

La prueba Chi-cuadrado dio un valor de 10.020 con una significancia bilateral de 0.614 ($p>0.05$), por lo que no existe una relación entre el estado civil de la persona con los niveles de burnout. (Tabla 3.25)

Tabla 3.25: Prueba Chi-cuadrado para la variable Estado civil.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10.020 ^a	12	.614
Razón de verosimilitudes	13.138	12	.359
Asociación lineal por lineal	.873	1	.350
N de casos válidos	40		

a. 19 casillas (95,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,10.

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

NIVEL DE ESTUDIO

En el estadístico de Kolmogorov-Smirnov las pruebas de normalidad mostraron que en la dimensión de Agotamiento emocional, el tercer nivel de estudio no fue significativo ($p=0.200$; $p>0.05$), el cuarto nivel la significancia de K-S fue 0.00 ($p<0.05$).

Respecto a Despersonalización en tercer nivel de estudio el estadístico K-S no fue significativo ($p=0.159$; $p>0.05$), en cuarto nivel la significancia fue 0.00 ($p<0.05$).

En Realización personal en tercer nivel de estudio no fue significativo ($p=0.074$; $p>0.05$) y en cuarto nivel si fue significativo 0.00 ($p>0.05$). (Tabla 3.26)

Tabla 3.26: Prueba estadística K-S para la variable Nivel de estudio.

Nivel de Estudio		Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento emocional	Tercer nivel (Lic.)	.082	36	.200*
	Cuarto nivel (master.)	.293	4	.
Despersonalización	Tercer nivel (Lic.)	.126	36	.159
	Cuarto nivel (master.)	.202	4	.
Realización personal	Tercer nivel (Lic.)	.139	36	.074
	Cuarto nivel (master.)	.280	4	.

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

En la prueba de Kruskal-Wallis la significancia en Agotamiento emocional fue de 0.752 por lo que no es significativa y por lo tanto no hay diferencia entre grupos. Se observó que los rangos promedios de los niveles de estudio no existieron mucha diferencia: tercer nivel (20.69) y cuarto nivel (18.75).

En Despersonalización tampoco existió diferencia entre grupos, en el estadístico de Kruskal-Wallis hubo una significancia de 0.769 ($p > 0.05$) indicando que no hay diferencia entre grupos. El rango promedio en tercer nivel de estudio fue 20.32 y en cuarto nivel de estudio fue 22.13.

En Realización personal la prueba fue significativa con 0.008 ($p < 0.05$) demostrando que existe diferencia entre grupos y esto fue notorio al verificar los rangos promedios de los niveles de estudio: tercer nivel (22.13) y cuarto nivel (5.88). (Tabla 3.27; 3.28)

Tabla 3.27: Prueba Chi-cuadrado para la variable Nivel de estudio

Estadísticos de contraste ^{a,b}			
	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Chi-cuadrado	.100	.087	6.991
gl	1	1	1
Sig. asintót.	.752	.769	.008

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: Nivel de Estudio

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

Tabla 3.28: Rangos de la prueba Chi-cuadrado para la variable Nivel de estudio

Rangos			
	Nivel de Estudio	N	Rango promedio
Agotamiento emocional	Tercer nivel (Lic.)	36	20.69
	Cuarto nivel (master.)	4	18.75
	Total	40	
Despersonalización	Tercer nivel (Lic.)	36	20.32
	Cuarto nivel (master.)	4	22.13
	Total	40	
Realización personal	Tercer nivel (Lic.)	36	22.13
	Cuarto nivel (master.)	4	5.88
	Total	40	

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

En la prueba Chi-cuadrado el valor fue de 5.917 con una significancia bilateral de 0.205 ($p > 0.05$) la cual demuestra que no existió relación entre niveles de estudio y niveles de burnout.

(Tabla 3.29)

Tabla 3.29: Prueba Chi-cuadrado para la variable Nivel de estudio.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5.917 ^a	4	.205
Razón de verosimilitudes	6.853	4	.144
Asociación lineal por lineal	2.289	1	.130
N de casos válidos	40		

a. 7 casillas (70,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,40.

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

3.2.3.2. Variables socio-laborales

ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCION

En las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en la dimensión Realización personal, los docentes que se encuentran mayor a 5 años en la institución presenta una significancia de 0.030; ($p < 0.05$). No cumplió con la distribución normal. (Tabla 3.30)

Tabla 3.30: Prueba estadística K-S para la variable Antigüedad en la institución.

		Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento emocional	Menor a 1 año	.244	5	.200*
	Entre 1 a 5 años	.133	9	.200*
	Mayor a 5 años	.143	26	.184
Despersonalización	Menor a 1 año	.196	5	.200*
	Entre 1 a 5 años	.182	9	.200*
	Mayor a 5 años	.112	26	.200*
Realización personal	Menor a 1 año	.188	5	.200*
	Entre 1 a 5 años	.116	9	.200*
	Mayor a 5 años	.180	26	.030

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

La prueba T entre antigüedad en la institución y Agotamiento emocional dio una significancia de 0.988, comparando las medias Agotamiento emocional ($x=20.65$) y antigüedad en la institución la significancia fue de 0.618 con una media de ($x=1.53$), existe una diferencia bastante marcada. (Tabla 3.31; 3.32)

Tabla 3.31: Prueba T-test para la variable Antigüedad en la institución.

Correlaciones de muestras relacionadas		N	Correlación	Sig.
Par 1	Antigüedad en la institución y Agotamiento emocional	40	-.002	.988
Par 2	Antigüedad en la institución y Despersonalización	40	.081	.618

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

Tabla 3.32: Estadístico de las muestras relacionadas de la prueba T-test para la variable Sexo

	Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1	Antigüedad en la institución	1.53	.716	.113
	Agotamiento emocional	20.65	9.423	1.490
Par 2	Antigüedad en la institución	1.53	.716	.113
	Despersonalización	5.03	4.172	.660

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

En la prueba de Kruskal-Wallis dio como resultado que no ha significancia ($p=0.191$), por lo que no existen diferencias entre antigüedad en la institución y Realización personal. (Tabla 3.33).

Tabla 3.33: Kruskal-Wallis de la variable Antigüedad en la institución.

Resumen de la prueba de hipótesis				
	Hipótesis nula	Test	Sig.	Decisión
1	La distribución de Realización personal es la misma entre las categorías de Antigüedad en la institución	Prueba Kruskal-Wallis de la muestras independientes	.191	Retener la hipótesis nula.

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

En la prueba Chi-cuadrado dio un valor de 5.227 con una significancia bilateral de 0.733 ($p > 0.05$), por lo que no existe relación entre antigüedad en la institución y los niveles de burnout. (Tabla 3.34)

Tabla 3.34: Prueba Chi-cuadrado para la variable Antigüedad en la institución

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5.227 ^a	8	.733
Razón de verosimilitudes	7.228	8	.512
Asociación lineal por lineal	1.416	1	.234
N de casos válidos	40		

a. 13 casillas (86,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,50.

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

CARGA DOCENTE

En la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en todas las dimensiones del burnout la carga docente menor a 16 horas dio una significancia de 0.00 ($p < 0.05$). No se cumplió con una distribución normal. (Tabla 3.35)

Tabla 3.35: Prueba estadística K-S para la variable Carga docente.

		Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento emocional	Menor a 16 horas	.216	3	.
	Mayor a 16 horas	.068	37	.200*
Despersonalización	Menor a 16 horas	.276	3	.
	Mayor a 16 horas	.130	37	.115
Realización personal	Menor a 16 horas	.204	3	.
	Mayor a 16 horas	.173	37	.007

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

En la prueba de Kruskal-Wallis la significancia en Agotamiento emocional fue de 0.877 lo cual fue significativa, por lo tanto no hubo diferencia entre grupos. Se observó que los rangos promedios en los niveles de estudio no existieron mucha diferencia, menor a 16 horas (21.50) y mayor a 16 horas (20.42).

En Despersonalización de igual manera no existió diferencia entre grupos, Kruskal-Wallis tuvo una significancia de 0.257 ($p > 0.05$) indicando que no hay diferencia entre grupos. El rango promedio de menor a 16 horas (27.83) y mayor a 16 horas (19.91).

En Realización personal la prueba de Kruskal-Wallis no fue significativa con 0.857 ($p > 0.05$) demostrando que no existe diferencia entre grupos. El rango promedio de los niveles de estudio: tercer nivel (21.67) y cuarto nivel (20.41). (Tabla 3.36; 3.37)

Tabla 3.36: prueba Kruskal-Wallis de la variable Nivel de estudio.

Estadísticos de contraste ^{a,b}			
	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Chi-cuadrado	.024	1.287	.032
gl	1	1	1
Sig. asintót.	.877	.257	.857

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: Carga docente

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

Tabla 3.37: Rangos de la prueba Kruskal-Wallis de la variable Nivel de estudio.

Rangos			
	Carga docente	N	Rango promedio
Agotamiento emocional	Menor a 16 horas	3	21.50
	Mayor a 16 horas	37	20.42
	Total	40	
Despersonalización	Menor a 16 horas	3	27.83
	Mayor a 16 horas	37	19.91
	Total	40	
Realización personal	Menor a 16 horas	3	21.67
	Mayor a 16 horas	37	20.41
	Total	40	

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

En la prueba Chi-cuadrado se obtuvo un valor de 4.865 con una significancia bilateral de 0.301 ($p > 0.05$) por lo que no existe relación entre carga docente y los niveles de burnout.

(Tabla 3.38)

Tabla 3.38: Prueba Chi-cuadrado para la variable Carga docente.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4.865 ^a	4	.301
Razón de verosimilitudes	4.832	4	.305
Asociación lineal por lineal	1.968	1	.161
N de casos válidos	40		

a. 7 casillas (70,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,30.

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

NUMERO DE ALUMNOS

En la prueba de Kolmogorov-Smirnov no hubo significancia en las personas que tienen mayor de 15 alumnos. En Agotamiento emocional se presentó una significancia de 0.200 y en Despersonalización 0.059.

En Realización personal, en los docentes que tienen un número mayor de 15 alumnos, hubo significancia de 0.003. (Tabla 3.39)

Tabla 3.39: Prueba estadística K-S para la variable Número de alumnos.

		Kolmogorov-Smirnov^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento emocional	Mayor a 15	.071	40	.200*
Despersonalización	Mayor a 15	.136	40	.059
Realización personal	Mayor a 15	.175	40	.003

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

En este trabajo el programa estadístico no pudo tomar en cuenta la variable número de alumnos en el grupo menor a 15 puesto que no existían datos debido a que las 40 personas de la muestra indicaron que tenían más de 15 alumnos.

No se pudo calcular la prueba de Mann-Whitney ni Chi-cuadrado debido a lo indicado anteriormente.

3.2.3.3. Relación entre las variables del estrés y las dimensiones del burnout

COORRELACION DE SPEARMAN

Se utilizó la prueba del coeficiente de correlación de Spearman para ver la relación entre las variables del estrés y las dimensiones del burnout dando los siguientes resultados:

(Tabla 3.40)

Supervisión por parte de la estructura jerárquica con:

- Agotamiento emocional, el coeficiente de correlación fue de 0.190, por lo que hubo una correlación positiva muy baja.
- Despersonalización el coeficiente de correlación fue 0.105, por lo que fue una correlación positiva muy baja.
- Realización personal el coeficiente de correlación fue -0.191, la correlación fue negativa muy baja.

Carencias para el desarrollo del trabajo con:

- Agotamiento emocional, el coeficiente de correlación fue de 0.179, por lo que hubo una correlación positiva muy baja.
- Despersonalización el coeficiente de correlación fue de 0.134, por lo que fue una correlación positiva muy baja.
- Realización personal el coeficiente de correlación fue de - 0.224, la correlación fue negativa baja.

Cooperación con:

- Agotamiento emocional, el coeficiente de correlación fue de 0.352, la correlación fue positiva baja.
- Despersonalización el coeficiente de correlación fue de 0.035, por lo que fue una correlación positiva baja.
- Realización personal el coeficiente de correlación fue de -0.224, la correlación fue negativa baja.

Alumnado con:

- Agotamiento emocional, el coeficiente de correlación fue de 0.395, la correlación fue positiva baja.
- Despersonalización el coeficiente de correlación fue de 0.174, por lo que fue una correlación positiva muy baja.
- Realización personal el coeficiente de correlación fue de -0.299, la correlación fue negativa baja.

Adaptación al cambio con:

- Agotamiento emocional, el coeficiente de correlación fue de 0.118, la correlación fue positiva muy baja.
- Despersonalización el coeficiente de correlación fue de 0.220, por lo que fue una correlación positiva baja.
- Realización personal el coeficiente de correlación fue de -0.268, la correlación fue negativa baja.

Valoración del trabajo por parte de los demás con:

- Agotamiento emocional, el coeficiente de correlación fue de 0.283, la

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

correlación fue positiva baja.

- Despersonalización el coeficiente de correlación fue de 0.183, por lo que fue una correlación positiva muy baja.
- Realización personal el coeficiente de correlación fue de -0.168, la correlación fue negativa muy baja.

Mejoras desde el punto de vista profesional con:

- Agotamiento emocional, el coeficiente de correlación fue de 0.406, la correlación fue positiva moderada.
- Despersonalización el coeficiente de correlación fue de 0.152, por lo que fue una correlación positiva muy baja.
- Realización personal el coeficiente de correlación fue de -0.206, la correlación fue negativa baja.

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

Tabla 3.40: Correlación de Spearman para las variables del estrés y las dimensiones del burnout.

			Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	.190	.105	-.191
		Sig. (bilateral)	.241	.517	.238
		N	40	40	40
	Carencias	Coefficiente de correlación	.179	.134	-.224
		Sig. (bilateral)	.270	.410	.164
		N	40	40	40
	Cooperación	Coefficiente de correlación	.352*	.035	-.224
		Sig. (bilateral)	.026	.830	.165
		N	40	40	40
	Alumnado	Coefficiente de correlación	.395*	.174	-.299
		Sig. (bilateral)	.012	.282	.061
		N	40	40	40
Adaptación	Coefficiente de correlación	.118	.220	-.268	
	Sig. (bilateral)	.469	.172	.094	
	N	40	40	40	
Valoración	Coefficiente de correlación	.283	.183	-.168	
	Sig. (bilateral)	.076	.258	.302	
	N	40	40	40	
Mejoras	Coefficiente de correlación	.406**	.152	-.206	
	Sig. (bilateral)	.009	.349	.202	
	N	40	40	40	

Fuente: Trabajo de campo. Aplicación programa S.P.S.S. Elaborado por el autor

3.2.4. Análisis de resultados

3.2.5. Análisis descriptivo

3.2.5.1. Características sociodemográficas y socio-laborales.

Las características sociodemográficas y socio-laborales de la muestra de los 40 docentes se resume de la siguiente manera:

En la institución existe mayor participación femenina (75%), siendo el 60% de los docentes de una edad madura (de 36 a 50).

- El 53% de los docentes son de estado civil casados.
- El 90% presentan un tercer nivel de estudio.
- El 65% de la muestra se encuentran más de 5 años en la institución.
- El 93% tienen una carga docente mayor a 16 horas semanales, impartiendo clases a más de 15 alumnos por aula (100%).

En una muestra de Orientadores extremeños Rubio(2003) indica que también hay mayor participación femenina (61,3%), siendo el 24,6% orientadores jóvenes de (25 a 35 años) y el 63,1% están casados o viviendo en pareja.

Rubio (2009) en su muestra indica que el 70% fueron profesoras, entre una edad media de 41 años, siendo el 72,4% casados o viviendo en pareja.

En la muestra de Villanueva et al. (2005), se observa que los docentes son de edad madura con una media de 43,9 años de edad.

Según Martínez-Benlloch (2003), las organizaciones femeninas suelen ser servicios de bienestar (escuelas, hospitales, centros de salud y servicios sociales).

Aldrete, Pando, Aranda y Blacazar (2003) indican que en su estudio el 36.4% habían cursado la Normal Básica, 42.5% la Licenciatura de Maestro de Educación Primaria, 11.6% Normal Superior y 2.7% realizado estudios de Maestría y el resto tenía otros estudios de especialidad dentro de la Universidad Pedagógica.

3.2.5.2. Fuentes de estrés laboral

Se analizó los 56 ítems de la encuesta referidas con el contenido y la organización de su trabajo, a las relaciones de los profesores con los alumnos, padres, compañeros, directivos.

A los docentes se les pidió que respondan en qué medida afectan y son fuentes de tensión o preocupación situaciones mencionadas en los 56 ítems del cuestionario de los cuales se analizó los cinco ítems que obtuvieron las puntuaciones más altas en cuanto a las fuentes de estrés por orden decreciente:

- *Salario bajo en relación al trabajo que desempeño*, un 30% de los docentes indico que en algo les afecta y son fuentes de estrés o preocupación esta situación.
- *Tener que sustituir a compañeros ausentes*, un 33% señalo que esta situación les afecta bastante y son fuentes de estrés o preocupación.
- *Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina*, un 14% señalo que esta situación les afecta bastante y son fuentes de estrés o preocupación.
- *Trabajo excesivamente repetitivo y monótono*, un 33% de los docentes indicaron que en algo les afecta y que son fuentes de estrés o preocupación y otro 33% de docentes indicaron que les afecta bastante esta situación.
- *Enseñar a personas que no valoran la educación*, un 28% de los docentes indico que les afecta bastante y son fuentes de estrés o preocupación esta

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

situación.

En un estudio que realizó UNESCO (2005) indica que un 48% (Ecuador) y un 27% (México) de los docentes están diagnosticados médicamente con estrés.

En España Vieites (2010) indica que los factores potencialmente estresantes que mayor prevalencia tienen en las respuestas de los docentes encuestados en su estudio son:

- “Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina”. (29%)
- “Enseñar a personas que no valoran la educación”. (47,9%)
- “Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos”. (47%)
- “Presenciar las agresiones entre alumnos”. (25,78%)
- “Agresiones verbales por parte de los alumnos”. (48,6%)
- “Desconsideraciones por parte de los alumnos”. (45%)

Rodríguez, Oramas y Rodríguez(2007) señalan que el 83% de los maestros de secundaria encuestados en Chihuahua ubican lo estresante en que el sueldo es bajo respecto al volumen de trabajo que tienen que realizar.

Dumhan (1976) en su muestra de 658 profesores, señala que las principales fuentes de estrés en los docentes de su muestra son las pobres condiciones laborales, el conflicto y ambigüedad de rol.

Según Oromas y Rodríguez (2007) las principales fuentes de estrés para los docentes son los alumnos los cuales tienen permanente relación en las aulas, los colegas, directivos y los padres. También indican que la rivalidad entre grupos docentes y la falta de apoyo entre colegas son importante fuente de estrés laboral, de igual manera señalan que los profesores se estresan al tener que organizar reuniones y relacionarse con los padres de familia, así como la falta de respaldo en asuntos de disciplina.

3.2.5.3. Síndrome Burnout

Los valores medios obtenidos de burnout en las tres dimensiones comparadas con las puntuaciones medias de la muestra de baremación, formada por 1138 casos (Seisdedos, 1997) son:

- *Agotamiento emocional: media (20,65), percentil (55).*
- *Despersonalización: media (5,02), percentil (40).*
- *Realización personal: media (37,62), percentil (95).*

En la tabla 3.41 se compara las puntuaciones medias obtenidas en esta investigación con estudios que de igual manera emplearon el M.B.I. (1986) en muestras con docentes.

El presente estudio en comparación con los otros obtuvo una puntuación más baja en Agotamiento emocional y una puntuación alta en Realización personal.

Tabla 3.41: Estudios empleados con el cuestionario MBI (1986)

Estudios	Despersonalización	Realización personal	Agotamiento emocional
Maslach y Jackson (1986)	10,98	33,54	21,24
Manassero et al.(1994)	10,26	36,17	23,94
PSISA (1993)	7,68	20,75	21,69
Oliver (1993)	14,28	25,49	27,96
Guerrero (2001)	5,21	30,39	14,70
Rubio (2003)	4,34	36,46	24,32
Docentes del presente estudio	5.02	37,62	20,65

El procedimiento realizado para establecer los cinco niveles de burnout y que fue aplicado por Manassero et al (1994) y Guerrero (1998) fue el siguiente:

- *El 40% no presenta nada de burnout*
- *El 22% presenta poco burnout*
- *El 18% presenta un nivel medio de burnout*
- *El 10% presenta bastante burnout*

- *El 10% presenta un nivel extremo de burnout*

El 40% de los docentes no presentó burnout, sin embargo un 10% presentó un nivel elevado de burnout que con el tiempo puede sumarse al 10% de docentes que presenta un nivel extremo de burnout.

En comparación de los resultados del presente estudio con los resultados que obtuvo Guerrero (2001) el porcentaje de su muestra de docentes alcanzan niveles de bastante y extremos con un (42%), los resultados de Rubio (2003) los niveles de extremo y bastante de su muestra de docentes fueron de (36,9%), siendo bajo el nivel de bastante y extremo que presentan los docentes del presente estudio (20%).

En el análisis de los ítems M.B.I-ED las cinco puntuaciones más altas en orden decreciente fueron los ítems 9, 19, 17,4 y 18 que pertenecen a la dimensión de Realización personal y Logro personal:

- *Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.*
- *He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.*
- *Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.*
- *Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.*
- *Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.*

3.2.5.4. Técnicas de afrontamiento

Se analizó los 42 ítems del Cuestionario de Afrontamiento de estrés (CAE) que señalan las formas de pensar y el comportamiento que emplean los docentes para afrontar problemas o situaciones estresantes que ocurren en la vida diaria.

Se pidió a los docentes que indiquen en qué medida han utilizado las formas de afrontamiento del estrés; los cinco ítems que obtuvieron las puntuaciones más altas por orden

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

decreciente fueron (1, 8, 17, 36,3) que pertenecen a la dimensión Focalizado en la solución del problema y Reevaluación positiva:

- *Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente.*
- *Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados.*
- *Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás.*
- *Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema.*
- *Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema.*

En el estudio realizado por Andrade, Leal y Castro (2013) realizado a estudiantes de psicología indica que un 20% busca mayor *apoyo social* en sus familias, seguido de la *religión* (19%), la focalización en la solución del problema (19%) y la evitación (19%). La expresión emocional abierta está representada en un 12%, y la *auto focalización negativa* (9%). La estrategia menos puntuada fue la reevaluación positiva (2%).

En la investigación de Kerguelén y Henao (2012) las estrategias más utilizadas por su población fueron la focalización en la solución de los problemas, la religión y la reevaluación positiva como formas de afrontamiento que les permiten a los docentes adaptarse adecuadamente a las situaciones de estrés. De la misma manera focalizarse en la solución de problemas les facilita encarar los estresores de la vida laboral.

Según Baidier (2003) y Boyle & Levin (2008) la evitación es otro mecanismo afrontamiento usado por los estudiantes, puesto que el no darle importancia y no pensar en las cosas es una alternativa para evadir la formación del estrés.

3.2.6. Análisis inferencial

3.2.6.1. Análisis de las relaciones entre burnout y el grupo de variables sociodemográficas y socio-laborales.

EDAD

Los resultados del presente trabajo muestran que la edad con las dimensiones del burnout no son estadísticamente significativas. Tampoco existe relación entre los grupos de edades y los niveles de burnout, coincidiendo con Fernández (2002), Guerrero (1998), Moreno et al. (1992).

Masassero y col. (1006) y PSISA (1993), en su estudio encentraron diferencias significativas entre los distintos grupos de edad en la dimensión de Agotamiento emocional.

SEXO

El género no fue estadísticamente significativo con las dimensiones del burnout y tampoco existió relación entre sexo y niveles de burnout.

En Despersonalización la media en el género masculino fue más alta en comparación con las mujeres, coincidiendo con Williams (1989), Greenglass, Oliver (1993) y Manassero et al.1996).

Gil-Monte y Peiró (1999) concluyen que: parece procedente considerar significativas las diferencias que establece el sexo en la dimensión de despersonalización. Siendo los hombres los que perciben más despersonalización que las mujeres.

Frederemburg y North (1985) indican que las mujeres son las que con más frecuencia llegan a estar “quemadas” debido a las tareas domésticas que deben realizar después de su trabajo.

Cahhon y Rowney; Cordeiro, 2001 en su estudio han encontrado que los hombres presentan mayores niveles de burnout.

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

En el estudio de Guerrero (1998) las profesoras de la Universidad de Extremadura se encuentran más afectadas en Cansancio emocional que los profesores.

ESTADO CIVIL

El estado civil no es significativo con las tres dimensiones del burnout; no existió relación entre el estado civil y los niveles de burnout.

Rubio (2003), en su estudio no muestra asociación significativa entre el estado civil de los orientadores con las dimensiones del burnout, al igual que Daniel (1995) y Mc Dermontt (1984) en profesionales médicos.

Maslach y Jackson (1984) concluye que la variable Estado Civil influye significativamente sobre el Burnout.

Guerrero (1998) en los resultados de su estudio observa que los docentes casados no padecen de Burnout y una alta proporción de solteros sufren de un nivel de Burnout “extremo”.

NIVEL DE ESTUDIO

Las dimensiones Agotamiento emocional y Despersonalización no fueron estadísticamente significativas indicando que no hay diferencia entre grupos.

En Realización personal la prueba fue estadísticamente significativa señalando que hay diferencias entre grupos siendo notorio el rango promedio de los niveles de estudio de tercer nivel (22.13) y cuarto nivel (5.88). No existe relación entre niveles de estudio y niveles de burnout.

Lee y Wang (2002) encontraron que había una relación positiva entre el nivel educativo y los estresores ocupacionales; en cambio, Ehrenfeld (1991) halló que el nivel educativo se correlacionaba negativamente con el estrés ocupacional, en el sentido de que las enfermeras con mayores niveles de educación padecían menores niveles de estrés percibido.

ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN

En el estudio no hubo significancia entre la antigüedad de los docentes en la institución y las dimensiones del burnout, tampoco existió relación entre antigüedad en la institución y los niveles de burnout.

Estos resultados coincidieron con Rubio (2003), Barraza, Carrasco & Arreola (2009).

CARGA DOCENTE

En Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal la prueba no fue estadísticamente significativa demostrando que no existe diferencia entre grupos. Tampoco existe relación entre carga docente y los niveles de burnout.

Barnett, Gareis y Brennan, (1999); Van Wijk, (1997), en los que se halló una asociación positiva entre el número de horas trabajadas y el burnout.

NÚMERO DE ALUMNOS

Hubo significancia en los docentes que tienen mayor de 15 alumnos.

La mayoría de la muestra indicó que tiene mayor a 15 alumnos por lo que no existen datos ni relación con la variable menor a 15 alumnos.

Rubio (2003) indica que en su estudio la variable número de alumnos con las tres dimensiones del M.B.I. no son significativas y tampoco existe relación estadísticamente significativa con el nivel de Burnout.

3.2.6.2. Análisis de correlación entre variables de estrés y las dimensiones del Burnout.

Las variables del Estrés y las dimensiones del Burnout presentaron correlaciones positivas y negativas:

La variable Supervisión por parte de la estructura jerárquica con la dimensión de Agotamiento emocional y Despersonalización fue *positiva muy baja*; con la dimensión Realización personal tuvo una *correlación negativa muy baja*.

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

La correlación entre Carencias para el desarrollo del trabajo y las dimensiones del M.B.I. fueron: Agotamiento emocional y Despersonalización *positiva muy baja* y Realización personal *negativa baja*.

Cooperación con Agotamiento y Despersonalización la correlación fue *positiva baja* y con Realización personal la correlación fue *positiva negativa baja*.

La variable del estrés Alumnado con las dimensiones Agotamiento emocional la correlación fue *positiva baja*, Despersonalización fue *positiva muy baja* y con Realización personal la correlación fue *negativa baja*.

Adaptación al cambio con Agotamiento emocional la correlación fue *positiva muy baja*, con Despersonalización la correlación fue *positiva baja* y con Realización personal la correlación fue *negativa baja*.

La variable del estrés Valoración del trabajo por parte de los demás con Agotamiento emocional la correlación fue *positiva baja*, con Despersonalización la correlación fue *positiva muy baja* y con Realización personal la correlación fue *negativa muy baja*.

Mejoras desde el punto de vista profesional con las dimensiones con Agotamiento emocional la correlación fue *positiva moderada*, con Despersonalización la correlación fue *positiva muy baja* y con Realización personal la correlación fue *negativa baja*.

Arias F, González M. (2009) en los resultados de su estudio encontraron correlaciones negativas entre el estrés, el desgaste emocional, la despersonalización y la carencia de logro con la salud.

Moreno B, Peñacoba C. (2009) señalan que “El burnout es una variable del estrés específicamente relacionada con la pérdida de los elementos cognitivos que valorizan un trabajo, el burnout aparece cuando se pierde el contexto de justificación de un esfuerzo o de una tarea más que por el resultado de una carga pesada, monótona o excesiva”.

3.3. APLICACIÓN PRÁCTICA

Se identificó la presencia de estrés y burnout en los docentes del presente estudio y las técnicas que utilizan para afrontarlas, se vio que el 88% de docentes presenta un nivel medio y alto de estrés; el 40% no presenta nada de burnout pero un 20% presenta bastante y extremo burnout siendo el 37,62% en la dimensión de relación personal, lo cual indica la importancia de la presencia de estos síntomas en los docentes y con el paso del tiempo las cifras pueden ir aumentando lo cual me ha llevado a presentar la siguiente propuesta para limitar la presencia de estos síntomas.

El estrés y el síndrome de burnout se encuentran implicados en factores que van desde personales, el contexto de trabajo y la organización, pasando por factores que están relacionados con la formación profesional.

Algunas estrategias de intervención para el control y afrontamiento del estrés y burnout en los docentes de este estudio pueden ser enfocados a nivel individual, grupal y a nivel de la organización.

3.3.1. PROPUESTA PRELIMINAR

Se propone lo siguiente:

1. Compromiso de la dirección.
2. Establecer objetivos claros de trabajo.
3. Programas de capacitación
4. Estrategias a nivel individual, grupal e institucional para la prevención de estrés laboral y burnout en docentes.
5. Exámenes médicos ocupacionales a los docentes.
6. Incentivos y sanciones
7. Cumplimiento de medidas de protección para diferentes riesgos a los que están

expuestos los docentes y que podrían dar lugar al apareamiento del estrés y el burnout.

3.3.1.1. Justificación

Los docentes son de gran importancia en la institución, ellos son la base para que los alumnos adquieran conocimientos para su vida profesional. El beneficio que se consigue con esta propuesta no es solo para las personas de este estudio sino también para los alumnos. El tener el lugar de trabajo organizado y cumplir con todas las normas de seguridad y salud ocupacional permite tener a un docente eficiente que se sienta menos estresado, que se sienta a gusto y que pueda trabajar mejor.

3.3.1.2. Objetivos de la propuesta

Objetivos generales

Protección a los docentes que están siendo afectados por las actividades que realizan en de organización.

Objetivos específicos

1. Enseñar estrategias de manejo y afrontamiento del estrés laboral y burnout.
2. Adecuar el área de trabajo
3. Respetar las leyes que rigen a favor de los trabajadores

3.3.1.3. Ubicación

Colegio privado de Quito

3.3.2. Descripción de la propuesta

1. Compromiso de la dirección

Se necesita el compromiso, participación y apoyo por parte de los Directivos de la institución del estudio para el abordaje del estrés y el burnout en los docentes y para la ejecución de las acciones correctivas.

2. Establecer objetivos claros de trabajo

Estableciendo normas y requisitos que se deben cumplir y ser difundidas para poder combinar el trabajo con descansos durante la jornada de trabajo.

3. Programas de capacitación

Las capacitaciones serán mediante charlas, videos y conferencias sobre los riesgos laborales a los cuales los docentes son susceptibles, mecanismos generadores del estrés y burnout, técnicas de afrontamiento.

La técnica de entrenamiento en solución de problemas ayuda a los docentes a resolver problemas y tomar decisiones más adecuadas. Se les enseñara estrategias para que puedan analizar diferentes alternativas que puedan tomar.

Programas sobre el manejo del tiempo para que tengan la capacidad de establecer objetivos y prioridades en las decisiones.

4. Estrategias a nivel individual, grupal e institucional para la prevención de estrés laboral y burnout en docentes.

Individual

Los docentes deben manejar su tiempo de manera eficaz, deben aprender a gestionarlo de forma adecuada realizando actividades importantes en horario disponible, para eso se les enseñará estrategias para planificar de manera adecuada su trabajo diario planteándose objetivos.

Se ofrecerá pequeños descansos o pausas activas en los cambios de hora para relajarse realizando ejercicios de respiración y relajación muscular. Una técnica que se puede aplicar para relajación muscular es la de Jacobson, esto lo pueden realizar con los alumnos en el caso que el docente tenga horas seguidas de clase.

Separar la vida personal y familiar de la laboral. El ejercicio físico y una dieta saludable son beneficiosos para la salud. Se explicara a los docentes los beneficios que se consiguen al

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

realizar ejercicios físicos continuos y regularmente, los ejercicios aeróbicos son beneficiosos contra el estrés y el burnout.

Los docentes en su labor cotidiana se pueden encontrar con problemas, para esto se les enseñara técnicas para que sepan tomar decisiones ante sus problemas habituales, que sepan identificar, analizar, buscar y tomar las decisiones correctas para solucionarlos.

Grupal

En estudios sobre el estrés laboral y el síndrome de burnout el apoyo social en el trabajo es una de las principales estrategias para prevenir y aliviar esta dolencia.

Escuchar a los compañeros, apoyarse y saber trabajar en grupo ayudara a los docentes a sentirse mejor y confiado en lo que hace.

Realizar reuniones mensuales para que conversen y compartan experiencias e ideas para trabajar con los estudiantes. Focus group.

El trabajo en equipo permite que los docentes cooperen entre ellos y se vean influenciados positivamente por las actividades que realizan y que se sientan orgullosos del éxito de su equipo logrando que la institución se beneficie de los conocimientos técnicos de todo su personal.

Institución

Crear servicios de apoyo y asesoramiento que orienten a los docentes en temas relacionados con el desarrollo de su tarea como con sus relaciones personales.

Desarrollar programas de prevención dirigidos a mejorar el ambiente y el clima de la organización para crear equipos de trabajo eficaces.

Capacitaciones y reuniones acorde a las necesidades de los docentes sin afectar el tiempo libre para evitar que sea un desgaste más para ellos.

Reorganizar los horarios de los docentes para que tengan tiempo libre para que realicen correcciones de tareas, exámenes, preparar la clase para el siguiente día, etc. Para que el docente no se lleve trabajo extra a la casa y pueda realizar otras actividades.

Ofrecer asesoramiento en el puesto de trabajo, aporte de materiales bibliográficos, apoyo en materiales curriculares propios y en la constitución de grupos y seminarios de trabajo.

Mejorar las condiciones ergonómicas y ambientales de los puestos de trabajo.

Programas de retroinformación al docente sobre su ejecución laboral.

5. Exámenes médicos ocupacionales a los docentes.

Esto se realizará con un médico ocupacional para conocer el estado de salud en general del docente.

6. Incentivos y sanciones

Al personal que cumpla y no cumpla con las políticas de seguridad y salud ocupacional establecidas.

7. Cumplimiento de medidas de protección para diferentes riesgos a los que están expuestos los docentes y que podrían dar lugar al apareamiento del estrés y el burnout. (Tabla 3.42)

Tabla 3.42: Medidas de protección para los diferentes riesgos que están expuestos los docentes.

Riesgos que pueden presentar los docentes	Medidas de protección
Biológicos	Métodos para evitar contagios debido al contacto diario que tienen los docentes con los alumnos.
Físicos	Adecuada iluminación, color de paredes y ventilación en las aulas y sala de profesores.
Ergonómicos	Mobiliario adecuado ergonómicamente en la sala de profesores y aulas.
Psicológicos	Carga laboral adecuada Ambiente laboral adecuado
Químicos	Capacitación de manejo adecuado de las sustancias que se encuentran en los laboratorios de química de la institución.

Fuente: Elaborado por el autor.

A continuación se explica cómo se desarrolla la propuesta. (Tabla 3.43)

Tabla 3.43: Desarrollo de la propuesta

Propuesta	Quien	Como	Cuando/Tiempo	Recursos
1 y 2	Directivos de la institución	Mediante reuniones y la realización de normas o instructivos	Inmediato/ Necesario	Gerencia
3 y 4	Capacitadores calificados	Charlas, videos, conferencias	Inmediato/ Periódicas durante el transcurso del año electivo	Gerencia
5	Medico ocupacional	Exámenes ocupacionales	Inmediato/ Al inicio de cada año electivo	Gerencia
6	Administración	Premiando por las metas cumplidas y sancionando el incumplimiento. Evaluando al personal.	Inmediato/ Anualmente	Gerencia
7	Personal calificado	Inspecciones periódicas	Inmediato/ Periódicamente	Gerencia

Fuente: Elaborado por el autor.

3.3.2.1. Recursos, análisis financiero e impacto de la propuesta

Los docentes al igual que cualquier otra persona en Ecuador tienen derecho a un trabajo, área y ambiente de trabajo digno y adecuado como señala la Constitución de la República del Ecuador “5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”

El financiamiento en primer lugar está dado por los propietarios de la institución quienes revisara la propuesta. Si la propuesta es aprobada se comunicará con la Gerencia la cual proveerá los recursos necesarios para la ejecución de la propuesta.

Tabla 3.44: Presupuesto

PROPUESTA	DESCRIPCION	PRESUPUESTO
1 y 2	-Compromiso de la dirección. -Establecer objetivos claros de trabajo	NINGUNO
3 y 4	-Programas de capacitación	POR DEFINIR
	-Estrategias a nivel individual, grupal e institucional para la prevención de estrés laboral y burnout en docentes.	
5	-Exámenes médicos ocupacionales a los docentes	POR DEFINIR
6	-Incentivos y sanciones	NINGUNO
7	-Cumplimiento de medidas de protección para diferentes riesgos a los que están expuestos los docentes y que podrían dar lugar al apareamiento del estrés y el burnout	POR DEFINIR
TOTAL		POR DEFINIR

Fuente: Elaborado por el autor.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

4.1. CONCLUSIONES

En estos últimos años Ecuador ha comenzado a promover la Seguridad y Salud Ocupacional y por este motivo no existen muchos antecedentes ni estudios sobre riesgos psicosociales en instituciones de educación.

El presente trabajo sirve como antecedente para la institución la cual se le realizó el estudio. La evaluación de riesgos psicosociales que se realizó a la institución le sirve para que pueda cumplir con los requisitos legales que establece el SART.

4.1.1. Conclusiones en relación con los objetivos.

O1. Describir el perfil sociodemográfico y socio-laboral de los docentes.

Los aspectos más relevantes de los docentes del estudio fueron:

- El 60% de los docentes tienen entre 36-50 años de edad.
- La participación femenina (75%) es superior a la masculina.
- El 53% de los docentes son casados.
- El 90% tiene tercer nivel de estudio.
- El 65% tiene mayor a 5 años de antigüedad en la institución.
- El 93% de los docentes tienen una carga docente mayor a 16 horas semanales.

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

- El 100% de docentes imparte clases un número mayor a 15 alumnos por aula.

O2. Evaluar los niveles de estrés y Síndrome de Burnout en los docentes mediante la aplicación de los instrumentos.

Para evaluar los niveles de estrés se utilizó el cuestionario de Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación (INSHT); los niveles de estrés obtenidos en los docentes fueron:

- Alto (28%)
- Medio (60%)
- Bajo (12%)

Para la evaluación de Síndrome de Burnout se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory para Docentes (MBI-Ed), obteniendo los siguientes niveles de Burnout:

- Nada (40%)
- Poco (22%)
- Medio (18%)
- Bastante (10%)
- Extremo (10%)

O3. Identificar los factores asociados al Síndrome de Burnout, Estrés laboral y las principales Técnicas de Afrontamiento del estrés en los docentes del colegio.

Los cinco factores asociados al Síndrome de Burnout, Estrés laboral y las principales Técnicas de afrontamiento en los docentes fueron:

Estrés laboral

- Salario bajo en relación al trabajo que desempeño. (Mejoras desde el punto de vista profesional).
- Tener que sustituir a compañeros ausentes.(Adaptación al cambio)
- Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina. (Valoración del trabajo por parte de los demás).
- Trabajo excesivamente repetitivo y monótono. (Cooperación).
- Enseñar a personas que no valoran la educación. (Mejoras desde el punto de vista profesional).

Síndrome de burnout

- Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros. (Realización personal).
- He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo. (Realización personal).
- Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada en mis clases. (Realización personal).
- Puedo entender con facilidad lo que piensas mis alumnos. (Logro personal).
- Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos. (Logro personal).

Técnicas de afrontamiento

- Trate de analizar las causas del problema para poder hacerle frente. (Focalizado en la solución del problema)
- Trate de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados.

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

(Focalizado en la solución del problema)

- Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás. (Reevaluación positiva).

- Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema.

(Focalizado en la solución del problema)

- Intente centrarme en los aspectos positivos del problema. (Reevaluación positiva).

O4. Establecer las variables sociodemográficas y socio-laborales que influyen en el Síndrome de Burnout en los docentes del colegio.

No se encontró que las variables edad, sexo, estado civil, nivel de estudios, antigüedad en la institución y carga docente sean significativamente influyentes en el Síndrome de Burnout, sin embargo, se encontró algunas asociaciones significativas:

- En nivel de estudio en las dimensiones de agotamiento personal y Despersonalización no fueron significativas, pero en Realización personal sí fueron significativas señalando que sí hay diferencias entre grupo.
- En número de alumnos la mayoría de la muestra señaló que tienen mayor a 15 alumnos por lo que no se pudo hacer relación con la variable menor a 15 alumnos.

O5. Establecer que factores del Estrés laboral se relacionan a la presencia de Burnout en esta población.

Se encontró que hubo relación entre Supervisión, Carencias, Cooperación, Alumnado, Adaptación, Valoración y Mejoras con las dimensiones de Agotamiento emocional y Despersonalización del Burnout.

En la dimensión Realización personal del Burnout no existió relación con ningún factor del Estrés laboral.

O6. Establecer los elementos básicos de una propuesta preliminar de prevención de estrés laboral y Síndrome de Burnout en los docentes del colegio.

Para la prevención del Estrés laboral y el Síndrome de Burnout se propone trabajar con el individuo, el grupo y la organización mediante la aplicación de estrategias.

4.1.2. Conclusiones en relación con las Hipótesis

H1. Los factores sociodemográficos se relacionan con las dimensiones del Burnout.

Se llegó a rechazar esta hipótesis cuando se relacionaron las variables Edad, Sexo y Estado civil con las tres dimensiones del Burnout.

Cuando se contrastó la edad con las diferentes dimensiones del burnout el resultado no fue significativo, por lo que no se puede afirmar que exista relación entre edad y las dimensiones del burnout.

No se observó asociaciones significativas entre el sexo y las dimensiones del burnout. No se puede mantener que el sexo y las dimensiones del burnout están relacionadas.

Los resultados muestran que el estado civil no es significativo con las dimensiones del burnout. Por lo que no se puede afirmar que exista relación entre ellos.

Se constató que la variable Nivel de estudio no es significativamente influyente con las dimensiones Agotamiento emocional y Despersonalización del Burnout, lo cual se rechaza la hipótesis en estas dos dimensiones. En Realización personal si existió significancia con la variable Nivel de estudio, por lo que en esta dimensión se aprueba la hipótesis.

H2. Los factores socio-laborales se relacionan con la dimensiones del Burnout.

Los resultados entre las relaciones de variables socio-laborales y las dimensiones del burnout permiten rechazar la hipótesis.

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

No se encontró asociación significativa entre Antigüedad en la institución y las dimensiones del burnout. Lo cual permite rechazar que exista relación entre Antigüedad en la institución y las dimensiones de burnout.

No se observó asociaciones significativas entre la variable Carga docente con las dimensiones del burnout. La asociación entre Carga docente y las tres dimensiones del burnout no se relacionan.

Con la variable Número de alumnos no se pudo verificar si existe relación con las dimensiones del burnout ya que en las encuestas los docentes indicaron que tienen más de 15 alumnos por aula.

H3. Los factores principales del estrés se relacionan con las dimensiones del Burnout.

Se aprueba la hipótesis cuando las variables Supervisión, Carencias, Cooperación, Alumnado, Adaptación, Valoración y Mejoras se relacionan con las dimensiones Agotamiento emocional y Despersonalización ya que la correlación fue positiva.

Se rechaza la hipótesis cuando los factores principales de estrés se relacionan con la dimensión Realización personal. La correlación en esta fue negativa.

4.2. RECOMENDACIONES

En Ecuador recién se está dando a conocer todo lo que conlleva los Riesgos Psicosociales, por lo que se recomienda difundir y dar a conocer la normativa vigente respecto a la Seguridad y Salud Ocupacional para promover el mejoramiento y el bienestar de los trabajadores Ecuatorianos .

Se recomienda incluir este trabajo como documento sustentatorio para que le permita cumplir a la institución con los requisitos legales que establece el SART.

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

Según los resultados obtenidos en esta investigación se determina la presencia de Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en los docentes por lo que se recomienda lo siguiente:

- Estrategias de integración y comunicación.
- Estrategias organizacionales para que exista el poder de decisión entre el trabajador y la dirección con el fin de que exista participación de todo el personal que conforma la institución.
- Estrategias motivacionales como: incentivos, charlas, conferencias y cursos de capacitación.
- Estrategias sobre el entorno laboral para que el docente pueda desarrollar su labor, en respuesta a sus necesidades y expectativas.
- Garantizar la seguridad y estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo. Explicarle claramente al docente cuales son las reglas las limitaciones para evitar sanciones.
- Establecer claramente las tareas asignadas para que el docente pueda realizar su trabajo con mayor eficacia.
- Establecer programas de educación continua y de seguimiento en los cuales permita verificar si el Estrés o el Burnout han disminuido o minimizado.

Este estudio es un aporte para investigaciones futuras, se recomienda que se realicen estudios longitudinales y también se pueden aplicar otras escalas para la recolección de datos que permitan conocer variables diferentes a las aplicadas en esta investigación, como por ejemplo la ergonomía y las condiciones ambientales del trabajo que podrían influir en la aparición del estrés y burnout.

Se recomienda que para otros estudios se tome una muestra con un mayor número de personas para obtener más datos.

REFERENCIAS

- Aldrete M, Pando M, Aranda C, Balcázar N. (2003). *Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. Investigación en salud*. Volumen V. Número 1.
- Andrade, J. A., Leal, Y. M. & Castro, M. I. (2013, 14 de septiembre). *Manejo de los eventos estresantes de los estudiantes de un programa de psicología. PsicoPediaHoy*, 15(3).
- Arias F, González M. (2009). *Estrés, Agotamiento Profesional (burnout) y Salud en Profesores de Acuerdo a su Tipo de Contrato*. *Cienc Trab*. Jul-Sep; 11 (31): 172-176
- Baider, L. (2003). Cáncer y familia: aspectos teóricos y terapéuticos. *Revista Internacional de Psicológica Clínica y de la Salud*, 3(1), 505-520.
- Barnett, R.C., Gareis, K.C. y Brennan, R.T. (1999). *Fit as a mediator of the relationship between work hours and burnout. Journal of Occupational and Health Psychology*, 4 (4), 307-317
- Barraza, A., Carrasco, R. & Arreola, M. G. (2009). Burnout Estudiantil. Un estudio exploratorio. En A. Barraza, D. Gutiérrez & D. I. Ceniceros (coord.), *Alumnos y Profesores en Perspectiva*. (pp. 68-84), Durango: Universidad Pedagógica de Durango.
- Boyle, P. & Levin, B. (2008). Informe mundial sobre el cáncer. World Cancer Report 2008. Lyon, France: IARC.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the Human services*. Beverly Hills: Sage.
- Constitución De La República Del Ecuador, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 52.
- Daniel, E. (1995). *Estudio del síndrome del desgaste profesional entre los médicos de un hospital general*. Tesis doctoral, Universidad de Salamanca.
- Dunham, J. (1992). *Stress in Teaching*. Londres: Routledge.
- Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980) *Burn-out: stages of disillusionment in the helping professions*. Nueva York: Human Science Press.
- Ehrenfeld, M. (1991). *Social correlates of satisfaction and stress among Israeli nurses within ICCUs*. *International Journal of Nursing Studies*, 28(1), 39-45.
- F. Javier Llanez Alvarez. *Ergonomía y psicología aplicada, manual para la formación del especialista*. Lex Nova 15 edición.
- Fernández. (2002). *Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana*. Universidad de Lima, Perú.
- Freudemberger H J, North G. *Women's Burnout*. London: Penguin Books, 1985 Williams (1989).
- Freudemberger H J, North G. *Women's Burnout*. London: Penguin Books, 1985 Cahhon y Rowney; Cordeiro, 2001
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1999). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo*. *Anales de psicología*, 2 (15) 261-268.
- Greenglass, E.R., Burke, R.J. y Ondrack, M. (1990). *A gen-der role perspective of coping and burnout*. *Applied Psychology: An International Review*, 39(1), 5-27.

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

- Guerra Cid, Luis Raimundo Jiménez Torres, (2004) *El malestar docente: un estudio empírico y comparativo*
- Guerrero, E. (1998): «Burnout» o desgaste psíquico y afrontamiento del estrés en el profesorado universitario. Tesis doctoral. Universidad de Extremadura.
- Hernández, Fernández y Baptista (2003). *Tipos de investigación* McGraw Hill. México.
- Juan Máximo Molina Linde, Francisco Avalos Martínez E Inmaculada Giménez Cervantes (2004) *(Burnout en enfermería de atención Hospitalaria)*
- Kerguelén A., Henao F. (2012) *Estudio del Optimismo en los Docentes de Secundaria de las Instituciones Educativas Privadas de la ciudad de Montería*. Universidad Pontificia Bolivariana Montería.
- Lee, I. y Wang, H.H. (2002). *Perceived occupational stress and related factors in public health nurses*. *Journal of Nursing Research*, 10 (4), 253-259.
- Manassero, M., Vázquez, A., Ferrer, M., Fornés, J., Fernández, M.Y Queimaledos, J. (1994). *Burnout en profesores: impacto sobre la calidad de la educación, la salud y consecuencias para el desarrollo profesional*. Memoria final de investigación. Madrid: MEC-CIDE.
- Manassero, M.; Fornés, J; Fernández, M; Vázquez, A. y Ferrer, M. (1996). Burnout en la enseñanza: análisis de su incidencia y factores determinantes. *Revista de Educación* 306, 35-41.
- Manuel Velázquez Fernández *Riesgos psicosociales en el ámbito laboral*, monografías.
- Martínez-Benlloch, I. (2003). *Los efectos de las asimetrías de género en la salud de las mujeres*. *Anuario de Psicología*, 34(2), 253-266
- Maslach, C. y Jackson, S., «*Burnout in organizational setting*», Oskamp, (comp.), *Applied Social Psychology Annual*, vol. 5, Beverly Hills, Sage, 1984.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1982). *Burnout in health professions: A social psychological analysis*. En G. Sanders y J. Suls, (Eds), *Social Psychology of health and illness*. Hillsdale, N.J.:Erlbaum.
- Mc Dermontt, D. (1984). Professional burnout and its relation to job characteristics, satisfaction, and control. En Daniel, E. (1995): *Estudio del síndrome del desgaste profesional entre los médicos de un hospital general*. Tesis doctoral, Universidad de Salamanca.
- McGrath, J. (1970). Major methodological issues. In J. (. McGrath, *Social and psychological factors in stress*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Moreno B, Peñacoba C. (2009) *Estrés asistencial en los servicios de salud*. En M.A. Simón (Ed), *Psicología de la salud*. Siglo XXIpp. 739-764.
- Moreno, B.; Oliver, C. y Aragoneses, A. (1992). *Configuración específica de estrés asistencia en profesores de BUP*. Memoria de Investigación CIDE.
- Muñiz, J. (2005) Utilización de los tests. En J. Muñiz, A.M. Fidalgo, E. García-Cueto, R. Martínez y R. Moreno (Eds). *Análisis de los ítems*, (pp. 132-172). Madrid: La Muralla, S.A.
- Oliver, C. (1993). *Análisis de la problemática de estrés en el profesorado de enseñanzas medias: el Burnout como síndrome específico*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Madrid.
- Prieto, G., y Muñiz, J. (2000). *Un modelo para la evaluación de los tests utilizados en España*. *Papeles del Psicólogo*, 77, 65-72.
- Rodríguez, L., Oramas, A. y Rodríguez, E. (2007) *Estrés en docentes de educación básica: Estudio de caso en Guanajuato, México*. *Salud de los trabajadores*. 15(1) pp.5-16.
- Rubio R.P. (2009). *Estrés en profesores extremeños de infantil, primaria y secundaria*. Tesis Doctoral. Universidad de Extremadura.

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

- Rubio, J.C. (2003). *Fuentes de estrés, síndrome de Burnout y actitudes disfuncionales en Orientadores de Instituto de Enseñanza Secundaria Obligatoria*. Tesis Doctoral. Universidad de Extremadura.
- Seisdedos, N. (1997) *Manual MBI Inventario "Burnout" de Maslach, Síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial*. Madrid: Tea Ediciones.
- UNESCO (2005). *Condiciones de Trabajo y Salud Docente: Estudios de caso en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*.
- Van Wijk, C. (1997). *Factors influencing burnout and job stress among military nurses*. *Military Medicine*, 162 (10), 707-710.
- Vieites M. (2010). *Estrés en el sector de la enseñanza secundaria*. Escuela.
- Villanueva, M.A.; Jiménez, I.; García, L. Y Durán, J. (2005). *Valoración de las fuentes de estrés laboral en personal docente*. Instituto de Higiene Industrial y Salud Laboral. Región de Murcia: Consejería de Trabajo y Política Social.
- Zijlstra, F. Y de Vries, J. (2000). *Burnout en de bijdragen van socio-demografische en werkgebonden variabelen [Burnout and the relationships with sociodemographic and work related variables]*. En I. D. H. Houtman, W. B. Schaufeli y T. Taris (Eds.), *Psychische vermoeidheid en werk [Occupational fatigue and work]* (pp. 83-96). Alphen a/d Rijn: Samsom

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN
DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN
EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

ANEXOS

ANEXO A

A. DATOS PERSONALES

Clave de identificación:

Edad: 20 a 24 - 25 a 35 - 36 a 50 - 50 a más

Sexo: Femenino Masculino

Estado civil: Soltero - Casado - Divorciado - Viudo - Unión libre

Nivel de Estudio: Tercer nivel (Lic.) - cuarto nivel (master.)

B. DATOS LABORALES

Antigüedad en la institución: Menor a 1 año - Entre 1 a 5 años - Mayor a 5 años

Carga docente: Menor a 16 horas - Mayor a 16 horas

Número de alumnos: Menor a 15 - Mayor a 15

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

ANEXO B

CUESTIONARIO DE FUENTE DE ESTRÉS EN PROFESORES (E.F.E.P.)

¿En qué medida le afectan y son fuentes de tensión o de preocupación para usted las siguientes situaciones que se pueden dar en su trabajo? Marque con una X la opción que mejor represente.

		1 Nada	2 Muy poco	3 Algo	4 Bastante	5 Mucho
1	Agresiones verbales por parte de los alumnos					
2	Mal ambiente en el grupo de profesores					
3	Mantener la disciplina en la impartición de clase.					
4	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.					
5	Enseñar a personas que no valoran la educación.					
6	Falta de información acerca de lo que debo hacer.					
7	Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.					
8	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.					
9	Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.					
10	Agresiones físicas de los alumnos.					
11	Rivalidad entre grupos de profesores.					
12	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos.					
13	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.					
14	Falta de participación en la toma de decisiones en el centro.					
15	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo)					
16	Inestabilidad de mi puesto en el centro actual (cambio de centro)					
17	Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza.					
18	Enfrentamiento en clases con los alumnos.					
19	Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro hacia su trabajo.					
20	Asistir a tutorías con los padres.					
21	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.					
22	Demandas a los profesores de buenos resultados por parte de los padres.					
23	La evaluación a los profesores					
24	Falta de oportunidades para la promoción.					
25	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad.					
26	Impartir más clases que otros compañeros.					

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

27	Tener que sustituir a compañeros ausentes.					
28	Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible.					
29	Falta de apoyo del equipo.					
30	Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.					
31	La excesiva supervisión de mi trabajo.					
32	Malas relaciones con superiores jerárquicos.					
33	Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.					
34	Pocos profesores para el número de alumnos que hay.					
35	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.					
36	Presenciar las agresiones entre los alumnos.					
37	Esquemas de trabajo muy poco definidos.					
38	Fala de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.					
39	Formación no adecuada para responder a todas las demandas.					
40	Desconsideraciones por parte de los alumnos.					
41	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.					
42	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.					
43	Indefinición de mis responsabilidades.					
44	Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta donde llegas.					
45	Falta de recursos o materiales para realizar mí trabajo.					
46	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.					
47	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.					
48	Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.					
49	Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.					
50	El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción.					
51	Constantes cambios que tiene lugar en mi profesión.					
52	Falta de oportunidades para solicitar traslados.					
53	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.					
54	La constatación de que no me gusta la enseñanza.					
55	La realización de cambios inadecuados.					
56	Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.					

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

ANEXO C

CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS (CAE)

A continuación se describen formas de pensar y comportarse que la gente suele emplear para afrontar los problemas o situaciones estresantes que ocurren en la vida. Las formas de afrontamiento descritas no son ni buenas ni malas, ni tampoco unas son mejores o peores que otras. Para contestar debe leer cada una de las formas de afrontamiento y recordar en qué medida Ud. la ha utilizado recientemente para hacer frente a situaciones de estrés. Marque con una X la opción que mejor represente el grado en que empleó cada una de las formas de afrontamiento del estrés. Aunque este cuestionario a veces hace referencia a una situación o problema, tenga en cuenta que esto no quiere decir que Ud. piense en un único acontecimiento, sino más bien en las situaciones más estresantes vividas recientemente (aproximadamente durante el último mes).

¿CÓMO SE HA COMPORTADO ANTE SITUACIONES DE ESTRÉS?

		0 Nunca	1 Pocas veces	2 A veces	3 Frecuentemente	4 Casi siempre
1	Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente					
2	Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal					
3	Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema					
4	Descargué mi mal humor con los demás					
5	Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas					
6	Le conté a familiares o amigos cómo me sentía					
7	Asistí a la Iglesia					
8	Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados					
9	No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas					
10	Intenté sacar algo positivo del problema					
11	Insulté a ciertas personas					
12	Me enfoqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema					
13	Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema					
14	Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.)					
15	Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo					
16	Comprendí que yo fui el principal causante del problema					
17	Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás					

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

18	Me comporté de forma hostil con los demás					
19	Salí al cine, a cenar, a dar una vuelta, etc. para olvidarme del problema					
20	Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema					
21	Acudí a la Iglesia para rogar que se solucionase el problema					
22	Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema					
23	Me sentí indefenso/a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación					
24	Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes					
25	Agredí a algunas personas					
26	Procuré no pensar en el problema					
27	Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me encontraba mal					
28	Tuve fe en que Dios remediaría la situación					
29	Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas					
30	Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema					
31	Experimenté personalmente eso de que "no hay mal que por bien no venga"					
32	Me irrité con alguna gente					
33	Practiqué algún deporte para olvidarme del problema					
34	Pedí a algún amigo o familiar que me indicaran cuál sería el mejor camino a seguir					
35	Recé					
36	Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema					
37	Me resigné a aceptar las cosas como eran					
38	Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor					
39	Luché y me desahugué expresando mis sentimientos					
40	Intenté olvidarme de todo					
41	Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesite manifestar mis sentimientos					
42	Acudí a la Iglesia para poner velas o rezar					

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

ANEXO D

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

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

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

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

		Nunca	Algún a vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diaria mente
		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	Trabajar con alumnos Todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	Me siento “quemado” por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							

ESTRÉS LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT Y TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE UN COLEGIO PRIVADO DE QUITO EN EL PERIODO MARZO A JULIO DEL 2013

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