

RAE

1. **TIPO DE DOCUMENTO:** Trabajo de grado para optar por el título de PSICÓLOGO PROFESIONAL.
2. **TÍTULO:** Variables de la profesión docente asociadas al síndrome de Burnout en colegios de Bogotá.
3. **AUTORES:** Cindy Viviana Aguilar Parra, Luz Adriana Barros Calderón, Jonathan Steve Caro Guio.
4. **LUGAR:** Bogotá, D.C.
5. **FECHA:** Julio de 2011.
6. **PALABRAS CLAVE:** Burnout, agotamiento laboral, baja realización personal, despersonalización, docentes, factores de la profesión docente, estrés, docentes de colegios distritales.
7. **DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO:** El presente estudio se enfoca en hacer una descripción sobre el Síndrome de Burnout en relación con las variables de la profesión docente, identificando las variables de dicha profesión que se encuentran asociadas a la presencia del síndrome de Burnout en profesores de colegios públicos de la ciudad de Bogotá. Así mismo, se identifica la presencia de cada una de las dimensiones del Síndrome de Burnout en la población anteriormente citada.
8. **LINEAS DE INVESTIGACIÓN:** Avances en Psicología clínica y de la salud.
9. **FUENTES CONSULTADAS:** Bosqueda, M. (2008). *Quemados. El Síndrome de Burnout. Qué es y cómo superarlo*. Barcelona: Paidós. Buendía, J. (2003). Riesgos psicosociales en la universidad. El síndrome de "Burnout" y el "mobbing". Madrid: Fraternidad Muprespa. Aldrete, M. Pando, M. Aranda C. & Balcazar, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación en salud*. Recuperado 20 de marzo de 2010 de: <http://www.redalyc.org> Cortes, S. Matsui, O. Beltrán, C. & Cortes, M (2008). Factores psicosociales y Síndrome de Burnout en docentes de educación básica del estado de Jalisco. *Estrés y salud mental en el trabajo*. Recuperado 28 de abril de 2010 de: <http://www.redalyc.org> Fernández, M. (2002). Desgaste Psíquico (Burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Revista de la facultad de Psicología*. Retomado el 3 de Mayo de 2011 <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2881042> Gil, P. (2006). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)*: Madrid: Pirámide. Gómez, I. & Gómez, S. (2007a). *Síndrome de Burnout: Aspectos conceptuales*. Tesis de maestría publicada. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia. Maslach, C. Jackson. & Leiter. (1996). *Maslach burnout inventory.Manual*. Moriana, J. (2002). Estudio epidemiológico de la salud mental del profesorado. Córdoba: *Servicio de Publicaciones*. Universidad de Córdoba.; 2002. Pando, M. Castañeda, J. Gregoris, M. Aguila, A. Ocampo, L. & Navarrete, R. (2006). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en docentes de la Universidad del valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*. Recuperado el 29 de Abril de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/487/48712304.pdf>
10. **CONTENIDOS:** En este trabajo se hace un abordaje desde los antecedentes del Síndrome de Burnout, retomando los autores que se interesaron por indagar sobre el tema; así mismo se muestran varias definiciones que se dan sobre el Síndrome de Burnout y se presentan las dimensiones que lo componen. Más adelante se hace una descripción sobre el concepto de Estrés crónico con el fin de establecer su diferencia con el Síndrome de Burnout. A continuación se presentan algunos modelos explicativos y se describen las fases de adquisición y mantenimiento del Síndrome de Burnout planteadas por los autores consultados para el presente estudio. Por último, se presentan algunas de las variables de la profesión docente que pueden estar relacionadas con la presencia del Síndrome de Burnout.
11. **METODOLOGIA:** El diseño de esta investigación se enmarca dentro de un tipo descriptivo con una estrategia metodológica de asociación porque busca identificar la asociación que existe entre las variables de la profesión docente y la presencia del Síndrome de Burnout a través de la aplicación de un instrumento a maestros,
12. **CONCLUSIONES:** Se concluyó que después de realizadas las aplicaciones del instrumento MBI (Maslach Burnout Inventory), a los docentes de colegios públicos de Bogotá, efectivamente se encontraron algunas variables de la profesión docente que estuvieron asociadas a la presencia del Síndrome de Burnout. Sin embargo, aunque esto se presentó, también se encontró un alto riesgo a padecer el Síndrome de Burnout, ya que algunos de los docentes puntuaron niveles casi altos. Es importante tener en cuenta que para otras investigaciones que surjan a partir de la presente, se escoja una muestra que pertenezca a un solo sector de la ciudad ya que los datos pueden variar significativamente si las aplicaciones se realizan con docentes que pertenecen a distintas zonas de la ciudad. Por otra parte también se concluye que es pertinente hacer un seguimiento y posterior intervención a los docentes que participaron en la investigación, ya que aunque solo algunos presentaron el Síndrome de Burnout, los demás tienen un alto riesgo a padecerlo. Por último, es importante realizar el estudio de acuerdo con las zonas a las que pertenezcan las instituciones educativas, en lo posible durante un mismo periodo con el fin de identificar posibles diferencias que se puedan encontrar de un sector a otro.

VARIABLES DE LA PROFESIÓN DOCENTE ASOCIADAS  
AL SÍNDROME DE BURNOUT EN COLEGIOS DE BOGOTÁ.

CINDY VIVIANA AGUILAR PARRA

LUZ ADRIANA BARROS CALDERÓN

JONATHAN STEVE CARO GUIO

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

BOGOTÁ D.C.

2011

VARIABLES DE LA PROFESIÓN DOCENTE ASOCIADAS  
AL SÍNDROME DE BURNOUT EN COLEGIOS DE BOGOTÁ.

CINDY VIVIANA AGUILAR PARRA

LUZ ADRIANA BARROS CALDERÓN

JONATHAN STEVE CARO GUIO

ASESOR TEMÁTICO

ALEXANDER GÓMEZ

ASESOR METODOLÓGICO

ANDERSSEN VERA

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

BOGOTÁ D.C.

2011

## **AGRADECIMIENTOS**

Doy gracias a Dios por permitirme lograr una meta más en mi vida, porque aunque sé que aunque quedan muchas más por alcanzar, esta me permite continuar con mi camino hacia mi objetivo principal. A mi madre le agradezco infinitamente por darme la vida y por su apoyo incondicional porque frente a los obstáculos que se presentaron durante este trayecto, siempre ha estado allí para tomarme de la mano y brindarme ese apoyo que solo una madre puede dar. Agradezco también a mis amigos, a esos que llaman amigos del alma, que han estado conmigo cuando lo he necesitado, y aunque tenga estas pocas líneas para agradecer, doy gracias a la vida y a todas esas personas que pasajeras o no han representado algo en mi vida. ¡Gracias!.

***Luz Adriana Barros Calderón***

La presente tesis se ha llevado a cabo no solo al esfuerzo de nosotros los estudiantes, sino también de todas aquellas personas las cuales nos colaboraron de forma directa o indirectamente, dándonos animo y apoyándonos en los momentos más difíciles; en primera instancia agradezco a mi madre por brindarme su apoyo incondicional en los momentos más difíciles y oportunos, a mis compañeras, a los profesores, al Doctor Alexander Gómez y al Doctor Anderssen Vera por la ayuda en la dirección y realización del trabajo al igual que la paciencia que nos brindaron durante todo el proceso. Gracias a todos.

***Jonathan Steve Caro Guio***

## TABLA DE CONTENIDO

Resumen, 10

Introducción, 11

Justificación, 12

Marco Teórico

    Antecedentes del Síndrome de Burnout, 12

    Definición del Síndrome de Burnout, 13

    Dimensiones del Síndrome de Burnout, 15

    Estrés crónico, 16

    Modelos explicativos, 18

    Fases de adquisición y mantenimiento, 20

    Síndrome de Burnout y profesión docente, 21

    Evidencia empírica, 28

Pregunta de investigación, 30

Definición de variables, 30

Objetivos

    Objetivo general, 32

    Objetivos específicos, 32

Método

    Tipo de estudio, 33

    Población, 33

Participantes, 33

Instrumentos, 33

Procedimiento, 34

Resultados, 36

Discusión, 78

Referencias, 87

## ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1: Género, 37
- Tabla 2: Edad, 37
- Tabla 3: Estado civil, 38
- Tabla 4: Estrato Socioeconómico, 39
- Tabla 5: Número Hijos, 39
- Tabla 6: Presencia del Síndrome de Burnout en docentes, 40
- Tabla 7: Presencia de Agotamiento Emocional en docentes, 40
- Tabla 8: Presencia de Despersonalización en docentes, 41
- Tabla 9: Presencia de Baja realización personal en docentes, 41
- Tabla 10: Asociación entre Género y Burnout, 42
- Tabla 11: Asociación entre Edad y Burnout, 43
- Tabla 12: Asociación entre Estado civil y Burnout, 45
- Tabla 13: Asociación entre Estrato Socio- económico y Burnout, 47
- Tabla 14: Asociación entre Tipo de contrato y Burnout, 49
- Tabla 15: Asociación entre Jornada de trabajo y Burnout, 51
- Tabla 16: Asociación entre el número de horas diarias que trabajan los docentes y la presencia de Burnout, 53
- Tabla 17: Asociación entre los estudios que han realizado los docentes y la presencia de Burnout, 55
- Tabla 18: Asociación entre tiempo en el cargo y la presencia de Burnout, 57
- Tabla 19: Asociación entre Población a la que le enseñan los docentes y la presencia de Burnout, 59
- Tabla 20: Asociación entre el número de estudiantes a los que les enseñan los docentes y la presencia de Burnout, 62
- Tabla 21: Asociación entre el número de personas con las que conviven los docentes y la presencia de Burnout, 64
- Tabla 22: Asociación entre Número de hijos y la presencia de Burnout, 66

Tabla 23: Asociación entre la participación en el programa de inducción y la presencia de Burnout, 68

Tabla 24: Asociación entre el conocimiento del manual de funciones de cargo y la presencia de Burnout, 69

Tabla 25: Asociación la Ubicación de la institución donde labora el docente y la presencia de Burnout, 71

Tabla 26: Asociación los grados en los que enseñan los docentes y la presencia de Burnout, 72

Tabla 27: Asociación los docentes que realizan o no labores de su trabajo en casa y la presencia de Burnout, 76



## ÍNDICE DE APÉNDICES

Apéndice 1: Consentimiento informado para docentes, 91

Apéndice 2: Instrumento sobre Burnout y Variables de la profesión docente, 92

## VARIABLES DE LA PROFESIÓN DOCENTE ASOCIADAS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN COLEGIOS DE BOGOTÁ

### Resumen

El presente trabajo pretendió identificar las variables de la profesión docente que estaban asociadas a la presencia del síndrome de Burnout en 300 docentes de colegios públicos en la ciudad de Bogotá. Se realizó un estudio descriptivo con una estrategia metodológica de asociación. Se le aplicó a la población un instrumento basado en las variables de la profesión docente y el Inventario de agotamiento laboral de Maslach (MBI). Se encontró que las variables: labores extracurriculares que los docentes realizan en casa y número de estudiantes a los que enseña estaban asociadas a la presencia del Síndrome de Burnout.

Palabras clave: Burnout, agotamiento laboral, baja realización personal, despersonalización, docentes, factores de la profesión docente, estrés, docentes de colegios distritales.

### Abstract

This study research to identify the variables in the teaching profession that were associated with the presence of burnout syndrome in 300 public school teachers in Bogota City. We conducted a descriptive study with a methodological strategy of association. Was applied to an instrument based on population variables in teaching profession and the Maslach Burnout Inventory (MBI). It was found that the extracurricular variables work that teachers do at home and number of students they taught were associated with the presence of Burnout.

Keywords: Burnout reduced personal accomplishment, depersonalization, teachers, the teaching profession factors, stress, and teachers of district schools.

## VARIABLES DE LA PROFESIÓN DOCENTE ASOCIADAS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN COLEGIOS DE BOGOTÁ

El síndrome del Burnout se ha abordado desde la década de los años 70's. Para efectos de este estudio, se retoman los autores, trabajos y avances más importantes en relación al síndrome y sus ámbitos de estudio, de igual manera, se abordan las diferentes definiciones que de este se han dado y se profundiza en las dimensiones que lo componen. Adicionalmente, se describen los factores causales, mantenedores y las diferencias existentes con otro tipo de dificultades como el estrés crónico. Por otro lado, se describen las variables de la profesión docente y la asociación de algunas de estas en la presentación del síndrome

De acuerdo con el tema principal del estudio, se conoce que a prevalencia del Burnout varía de un país a otro, incluso dentro del mismo territorio nacional que se estudie, dependiendo del sistema de salud que se valore, de factores organizacionales y de la población evaluada (prevalencia entre el 17.3% y el 30 % en diferentes regiones de España) (Pérez, Navarro, Aun, Pacheco & Ruiz 2007). Así mismo, en un estudio realizado en Medellín Colombia con 239 docentes oficiales en el año 2005., se aplicó el Maslach Burnout Inventory-MBI con el fin de explorar la presencia del Síndrome en la población estudiada.

Los resultados mostraron que el 23,4% de la muestra presentaron manifestaciones del síndrome, es decir que tuvieron el riesgo de presentarlo, (con puntajes medios y altos en una de las dimensiones del MBI) y el 46,8% de la población docente tuvo presentó el síndrome de Burnout (Nadia, Restrepo & Vargas, 2005).

Adicionalmente, otra investigación realizada en España resalta la sobrecarga en la labor docente, donde los profesores manifiestan tener exceso de labores que producen altas consecuencias negativas. Esto repercutiendo en

la mejora de la calidad de las instituciones educativas y en el desempeño del maestro en su rol (Carames, 2003).

Es así que, de acuerdo con las investigaciones anteriormente citadas, sobre la importancia del síndrome de Burnout en diferentes contextos, haciendo énfasis en el ámbito docente, surge la presente investigación con varios propósitos; por un lado el de identificar las variables de la profesión docente que están asociadas a la presentación del síndrome de Burnout, y por otro lado describir y comprender a mayor profundidad, la problemática del Burnout, teniendo en cuenta el abordaje teórico, para posteriormente plantear sugerencias para el mejoramiento y el desarrollo de futuras investigaciones a fin de ampliar y comprender la visión que se tiene sobre el Burnout.

El interés en el Síndrome Burnout, tomó lugar en el año 1974 en los estudios del Psicólogo Herbert Freudenberger quien trabajó con grupos de voluntarios encontrando una serie de problemáticas padecidas por los trabajadores en los ámbitos sociales, además se hallaron diferentes síntomas físicos y psíquicos como percepción del agotamiento al trabajar con intensidad, olvidando sus necesidades personales y dando prioridad y dedicación a sus trabajos: Freudenberger, fue el primero en revelar estas problemáticas y notó que se presentaban con mayor frecuencia en profesionales que trabajaban en la atención social educativa en términos de enseñanza siendo estas, manifestaciones incidentes de riesgo en el comportamiento.

Lo anterior llevo a Freudenberger (1974) citado por Gil (2007) a interesarse por la labor que desempeña un individuo y la relación que esta tiene con la presentación de problemas de salud, en personas cuyo trabajo se relaciona con la prestación de servicios, situación que genera en la mayoría de ocasiones un malestar debido a la constante interacción con este medio.

A partir de los estudios realizados por Freudenberger surge un interés respecto a la presencia del síndrome de Burnout en el ámbito científico. A mediados de los años setenta se dio mayor importancia a los bajos niveles de

atención y cuidado que se estaban prestando a los beneficiarios de diferentes servicios (salud, educativos, sociales, etc.) dentro de las organizaciones, donde se establecían relaciones directas y permanentes con los usuarios. Esta situación dio como resultado, un deterioro significativo en las relaciones interpersonales que se establecieron en dichas situaciones respecto a la calidad del servicio, actitudes hacia el beneficiario, la atención hacia éste, entre otras (Gil, 2007)

En la década de los 70s, se estableció un gran interés sobre éste síndrome, por lo cual en sus comienzos se comenzaron a conceptualizar aspectos propios del tema que se pudieron desarrollar más adelante, permitiendo así integrarlos en los campos de estudios. El aspecto fundamental respecto a la conceptualización el Síndrome, se refería a que cuando hay circunstancias que no han podido ser superadas de manera satisfactoria por el individuo, éste puede experimentar un sentimiento de fracaso hacia la actividad que desempeña o hacia las personas a las que se les brinda un servicio, lo cual se relaciona con la presencia de dificultades a nivel personal (actitudes negativas hacia las demás personas, hacia el entorno generador de estrés, etc.), sentimientos de agotamiento físico y emocional, problemas en la salud física y mental (dolores de cabeza, tensión muscular, problemas cardiorrespiratorios, mareos, gastritis, etc.), entre otros (Gil, 2007).

Ya con una conceptualización establecida, Gil (2007) propone la clasificación de 17 sinónimos del término en tres grupos: El primero hace referencia a la palabra anglosajona Burnout, que traducida al castellano, se define como quemarse por el trabajo. El segundo está planteado desde una visión patológica, en la cual se habla sobre la presencia de un síndrome de cansancio emocional, desgaste laboral, etc. El tercero es entendido como sinónimo de estrés laboral. Para efectos del presente estudio se hará referencia al término síndrome de Burnout.

Así mismo, Maslach & Jackson (1982), citados por Gil (2007 p.29) desarrollan el concepto del síndrome de Burnout, como un *“Cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso”*. De acuerdo con Gil (2006 p.107) el síndrome de quemarse por el trabajo es concebido como una “Experiencia subjetiva, de carácter negativo, que abarca cogniciones, emociones, actitudes negativas hacia el trabajo, hacia las personas, clientes, compañeros y hacia el mismo rol del profesional”, que está constituida por tres dimensiones: a) Agotamiento emocional, b) Despersonalización y c) Baja realización personal. .

Por su parte, Travers & Cooper (1997) lo definen como una respuesta inapropiada al estrés, relacionada con la labor docente. Es una exacerbación ante situaciones estresoras habituales en el trabajo, donde se presentan conductas en las cuales ha existido una tendencia al fracaso o limitación para poder ejercer su rol.

También se proponen otros conceptos sobre el síndrome definido como: “Síndrome de agotamiento físico y emocional que implica el deterioro de actitudes negativas hacia el trabajo, pobre autoconcepto y pérdida de interés por los clientes que aparece en los profesionales de las organizaciones de servicio” (Maslach & Pines 1977 p.65).

Por su parte, Edelwich & Brodsky (1980) citados por Gil (2007), aportan un concepto de pérdida de idealismo, energía y de motivación hacia el logro de una meta, asociada con la actividad que desempeña un individuo y la relación que se establece con las demás personas. Además considera también que un agotamiento físico y mental está asociado a la presencia de frialdad, bajo autoconcepto, actitudes negativas hacia las personas a las que se les presta un servicio y hacia el lugar en donde se desarrolla dicha actividad (Jones 1980 citado por Gil 2007).

Cherniss (1980b) citado por Gil (2007), hace una propuesta en la cual postula al síndrome de Burnout, como un proceso interactivo entre el individuo,

el contexto laboral y factores extra laborales, que se presentan cuando se experimentan altos niveles de estrés en un periodo largo de tiempo. Lo anterior, puede tener como consecuencia la experimentación de tensión en diversos grados, y la presencia de actitudes negativas hacia las demás personas (Buendía, 1993).

Perlman & Hartman (1982) citados por Gil (2007 p.25) definen el síndrome de Burnout como una “Respuesta al estrés emocional crónico con tres componentes: agotamiento emocional y/o físico, baja productividad laboral y un exceso de despersonalización”; esta se refiere a las actitudes distantes, insensibles y negativas hacia los alumnos, que hacen que el individuo intente aislarse y protegerse para suplir su esfera emocional, lo que da origen a reacciones de inflexibilidad con las personas de su entorno. Así mismo, la falta de proyección personal hace referencia a todo lo que genera bajas expectativas personales y también a una marcada autoevaluación negativa, lo que genera creencias de fracaso y rechazo emocional (Bosqueda, 2008).

Spinetta (2000) citado por Montayo (2002) explica que las dimensiones del Burnout se refieren a la sensación de haber agotado los propios recursos físicos y emocionales, que abarcan diferentes manifestaciones como por ejemplo la falta de motivación, insatisfacción con los logros alcanzados, vacío emocional e incapacidad de afrontar las dificultades en el trabajo. La despersonalización está relacionada con la dimensión interpersonal y se refiere a las respuestas negativas o insensibles frente a las personas que prestan un servicio.

La dimensión de la despersonalización se manifiesta como una reducción de la sensación de eficacia y éxito, que se explica en la disminución de la percepción de sí mismo y en su competitividad dentro del trabajo. Las personas desarrollan una sensación de frustración profesional y la creencia de que no son suficientemente capaces o competentes para desarrollar su trabajo,

que a su vez va acompañada del temor a cometer errores graves en su labor (Montayo, 2002).

En cuanto a las dimensiones, es importante tener en cuenta que la dimensión que más se reporta en este caso es la del agotamiento, de hecho es considerada como la más importante y la que está más relacionada con el Burnout, ya que refleja el componente del estrés dentro del síndrome. El agotamiento hace que la persona se distancie cognitiva y emocionalmente de su trabajo, (presente “pereza, tristeza, confusión” entre otras), lo que conlleva a la imposibilidad de cumplir con las responsabilidades y exigencias laborales (Shirom, 1989, citado por Montayo 2002).

Así, por ejemplo, el agotamiento físico, y psicológico, se relaciona con el agotamiento emocional, entendido como un sentimiento de que nada puede ofrecer a las personas y también, la falta de recursos emocionales caracterizado por cansancio crónico y debilidad general, vulnerabilidad o enfermedades, cambio en hábitos alimenticios e insomnio. Por su parte, el agotamiento emocional se caracteriza por desesperanza y sensación de vacío, el cual puede conducir a la presentación de síntomas depresivos (Travers & Cooper, 1987).

Por su parte, Marqués, Lima & López (2005) señalan que el agotamiento en el docente se configura como una reacción al estrés acumulado y prolongado, que afecta el bienestar físico y psicológico de los profesores, así como negativamente a su relación con los alumnos, a la calidad de la enseñanza y se asocia con fenómenos como el ausentismo y la tendencia de abandono del trabajo.

Con relación al síndrome y a sus dimensiones, es importante tener en cuenta otro factor de importancia que se encuentra fuertemente ligado a la presencia del Burnout: el estrés crónico. El estrés crónico aparece cuando se pueden estar perdiendo las estrategias de afrontamiento, es por esto que la relación que se da frente al síndrome de Burnout y el estrés crónico, es el



deterioro a nivel cognitivo, que como se nombra anteriormente, se sustenta a partir de las dimensiones y sintomatología individual.

Respecto a su definición, se encontró que el estrés crónico es una respuesta física para una situación indeseable a largo plazo ya que, los estresores sin ser temporales, son ocasionados por situaciones que permanecen constantes en el tiempo y que se verá expresados en el comportamiento con las personas repetidamente cuando éstas no logran obtener una respuesta adecuada y que reflejarán consecuencias psicofísicas acumuladas durante un tiempo en específico (Travers & Cooper, 1987).

Adicionalmente, la aparición de este, se manifiesta con síntomas como: irritabilidad, alteraciones en el sueño, pérdida del apetito, y también pérdida de las relaciones interpersonales, así mismo consecuencias orgánicas a nivel inmunológico lo que disminuye las defensas que lleva a cabo la vulnerabilidad a tener enfermedades infecciosas; También a nivel cardiovascular, puede causar aumento en la frecuencia cardiaca, arritmias o infartos del miocardio, alteraciones gástricas, colon, fatigas, y disminución en el área sexual (Travers & Cooper 1996).

Adicionalmente Alcover, Martínez, Rodríguez & Domínguez (2004) afirman que en el área emocional, se puede presentar, depresión, ansiedad, irritabilidad y baja autoestima. Cuando este concepto se mira se pueden llegar a obtener consecuencias positivas o negativas para el individuo dependiendo del indicador de su estado emocional el cual es necesario para desarrollar la capacidad adaptativa o desadaptativa del sujeto dependiendo del umbral de estrés (Travers & Cooper 1996). Por otro lado, Maslach y Leiter lo consideran como un proceso que se realiza gracias a la interacción de diferentes variables que se encuentran en el entorno laboral y área personal con distintas etapas, y que se da como un mecanismo de afrontamiento en respuesta a la falla de las habilidades habituales de afrontamiento que utiliza el individuo (Grau & Chacón, 1999 citado por Montoya 2002). Otros autores explican que el Burnout está

relacionado con actitudes negativas hacia las personas (clientes, pacientes o estudiantes), el trabajo y organización, cosa que no sucede en el estrés. El estrés hace referencia a procesos más cortos en el tiempo, que tienen la probabilidad de tener efectos negativos o positivos (Buendía, 2003).

Es importante aclarar algunas diferencias que se pueden presentar entre los aspectos relacionados con el síndrome, pero que a su vez, tienen diferentes significados. Tal es el caso de lo que se conoce como estrés laboral, que se define como una respuesta ante factores internos o externos, considerados como perturbadores, dentro de una determinada situación De la Fuente & De Diego (2008). Estos factores causantes de las perturbaciones son identificados como estresores, los cuales pueden presentarse de diferentes formas como por ejemplo, en el ambiente físico (ruido, vibración, iluminación, temperatura, higiene, toxicidad, etc.) (Peiró, 2005).

En el siguiente apartado, se describirá la etiología del síndrome del Burnout analizada desde tres perspectivas teóricas:

1) Teoría socio-cognitiva del yo. Se basa en las ideas de Albert Bandura, quien propone que las cogniciones de las personas influyen en la forma en que éstas perciben y actúan, lo que genera modificaciones en éstas de acuerdo con las acciones realizadas por un individuo o por las consecuencias observadas ante las acciones en los demás. Adicionalmente, se tienen en cuenta las creencias, que se asocian con el grado de seguridad que posee un individuo para lograr o no el cumplimiento de una meta (Gil, 2007).

2) Teorías del intercambio social. en este modelo, la presencia del síndrome de Burnout, puede experimentarse cuando un individuo percibe que se encuentra dando más de lo que ha recibido, es decir que se establece una situación de comparación en la que la expectativa de una ganancia por realizar una labor no se cumple ya que se convierte en mínima o nula (Gil, 2007).

3) Teoría de las organizaciones, de acuerdo con ésta, se puede presentar el síndrome de Burnout como consecuencia de situaciones generadoras de inestabilidad dentro de una organización, tales como: falta de salud organizacional, deterioro en el clima o en la cultura organizacional, entre otras. Por otra parte, al comenzar la década de los 90s, se adhirieron nuevos modelos teóricos, que aportaran a los desarrollados durante el periodo anterior, por lo que finalmente se desarrollaron tres teorías: Modelos construidos a partir de la Teoría Sociocognitiva del yo: basada en Cherniss (1993) citado por Gil (2007), que establece una relación entre la autoeficacia, la motivación, compromiso en el trabajo y el estrés, así, si la autoeficacia percibida es alta, los niveles de estrés deben ser bajos, ya que la persona percibe que puede afrontar una situación de manera adecuada, porque considera que posee la seguridad para hacerlo. Dentro de los modelos basados en las teorías del intercambio social, se encuentra el modelo de comparación social de Buunk & Schaufeli (1993) citados por Gil (2007) explicado mediante el proceso de intercambio social con las personas a las que se les brinda un servicio y por la otra, hacia la comparación que se establece entre compañeros de trabajo.

Modelos elaborados desde la teoría organizacional: Se caracteriza por la presentación de inconvenientes dentro de una organización, como por ejemplo, una mala estructura organizacional, dificultades en los conflictos interpersonales, sensación de monotonía y rutina en el cargo, etc. Extremera & Rey (2001) citados por Hermosa (2006 p. 47) definen el estrés docente como una respuesta de estado emocional negativo, generalmente acompañada por cambios fisiológicos potencialmente peligrosos, resultantes de aspectos del trabajo del profesor y mediados por la percepción de que las demandas del trabajo son amenazantes y por los mecanismos de afrontamiento que son activados para reducir esa amenaza.

En adición a los modelos explicativos del Síndrome anteriormente citados, Cherniss (1993), propone un modelo en el que se describe la adquisición del síndrome, basado en tres etapas: a. percepción del estrés b.

ansiedad, fatiga física y emocional c. actitudes y conductas negativas hacia las personas que reciben el servicio, retiro emocional de la situación etc.

Edelwich & Brodsky (1980) citados por Gil (2007) plantean a continuación algunas fases importantes respecto a la presentación de dicho síndrome, el cual consideran que se debe a un periodo de desencanto y desilusión constituido por cuatro fases:

Fase de entusiasmo, se desarrolla durante el momento en el que una persona llega por primera vez a un lugar, para desempeñar una labor (educador, secretario, enfermero, etc.) en el cual se experimentan expectativas irracionales sobre el trabajo, gran energía y motivación hacia éste.

Fase de estancamiento, el individuo no experimenta de igual forma lo que sentía durante la primera fase, ya que presenta una visión más objetiva sobre su labor, y comienza a centrar su atención en aspectos familiares, personales, etc.

Fase de frustración, en ésta el individuo puede comenzar a cuestionarse sobre el valor que tiene su trabajo, es decir sí realmente se encuentra satisfecho con lo que está haciendo. Adicionalmente, pueden aparecer dificultades a nivel emocional, cognitivo, fisiológico, etc.

Fase de apatía, el individuo desarrolla mecanismos de defensa frente a las situaciones que comienza a considerar aversivas para él, presentándose sentimientos de frustración, decremento en las actividades que desempeña, evitación en cuanto a la atención que brinda a los usuarios de un servicio, etc.

En el siguiente apartado que hace referencia a la evaluación del síndrome de Burnout, se diseñaron instrumentos que se encargaran de medir aspectos relacionados con la presentación de éste, por lo cual se desarrolló el staff scale for health professionals (SBS-HP), desarrollado por Jones (1980) citado por Gil (2007), el cual consta de 20 ítems agrupados en cuatro aspectos referidos a: insatisfacción, tensión psicológica e interpersonal, problemas de

salud, y deterioro en las relaciones profesionales con los pacientes. Posteriormente, se desarrolla el instrumento denominado Tedium Measure, por Pines, Aronson & Kafry, en 1981, que consta de 21 ítems reunidos en tres grupos, que evalúan agotamiento físico, mental y emocional.

Luego de la creación de los dos instrumentos anteriormente citados, surge el denominado (MBI) Maslach Burnout Inventory desarrollado por Maslach y Jackson (1981a) citados por Gil (2007), el cual consta de 22 ítems y se encarga de medir tres dimensiones: la primera de ellas es: Baja realización personal en el trabajo, en ésta un individuo elabora una evaluación negativa sobre su desempeño y sus resultados frente a una labor asignada, que repercute en el servicio que se le presta a otros individuos, en el trato hacia otras personas, etc., la segunda dimensión, se denomina: agotamiento emocional que se relaciona con situaciones en las cuales una persona siente no poder continuar dando más de ella a nivel afectivo, debido al constante contacto con personas a las cuales hay que atender o brindar un servicio.

Posterior a la elaboración de los instrumentos que evalúan características del síndrome de Burnout, en la década de los 80s, y como consecuencia de la implementación del (MBI-HSS) Maslach Burnout Inventory, Human Services Survey (enfocado en la parte clínica), los demás instrumentos que tenían la misma función, comenzaron a ser relegados y se le brindó una mayor importancia al MBI. Luego se desarrolló una versión paralela a la original que se encargaba de medir el Burnout en el área de la educación, (MBI-ES) Maslach Burnout Inventory Educators Survey. Y se comenzó a indagar ampliamente sobre la relación que existía entre la presencia del Síndrome de Burnout y la labor que desempeñaban los docentes en el campo de la educación (Gil, 2007).

Como se ha comentado anteriormente, el Burnout no es entonces algo que aparezca repentinamente, sino que es un estado que emerge poco a poco por un proceso de respuestas por ciertas experiencias laborales y

circunstancias. El agotamiento en la docencia se produce por las altas exigencias a los docentes y por el grado de estrés emocional que el individuo esté viviendo dependiendo las interpretaciones que éste haga ante esas situaciones (Travers & Cooper, 1997).

Por tal motivo se analiza desde este factor individual del síndrome aspectos como: la personalidad, las expectativas personales, la vivencia del estrés y la problemática del rol; las particularidades de la personalidad, consideradas como la intensidad y la frecuencia de los sentimientos según Maslach (1981), el trabajador con predisposición a “quemarse” se caracteriza por rasgos tales como: ser entusiasta y entregado con su trabajo pero excesivamente idealista.

Así mismo, en las expectativas personales se manifiestan por tener demasiada confianza en la capacidad profesional, permitiendo al individuo obtener muchos beneficios en su trabajo y en este caso para sus alumnos. Es por esto que cuando se presentan expectativas que han sido frustradas, es éste un desencadenante para que se pierda el interés por la profesión (Travers & Cooper, 1997).

Muchas razones pueden ser las causantes del síndrome de *Burnout* producidas por la interacción de múltiples factores, y para prevenir su adquisición, es importante conocer los motivos por los cuales es posible padecer este síndrome; Factores Organizativos, Sociocultural y finalmente los Personales, que están relacionados con el desgaste profesional y funcionan como facilitadores para que se dé el síndrome del Burnout (Bosqueda, 2008).

Respecto a los factores anteriormente citados, muchos investigadores están de acuerdo con que el *Burnout* tiene una causa directa y exclusiva en las condiciones de trabajo y en las poblaciones de trabajadores que están más expuestas al *Burnout*. Entre ellas están: médicos, psicólogos, profesores, trabajadores sociales, policías etc., ya que ellos tienen contacto directo con los aspectos emocionales y más problemáticos de las personas como lo son: sus

enfermedades, conflictos familiares y personales, mal comportamiento etc. Lo anterior da como resultado la “fatiga de compasión”, (término utilizado por Joinson 1992 citado por Bosqueda 2008), el cual hace referencia al cansancio por estar expuesto a un prolongado periodo de tiempo bajo las demandas emocionales de otras personas en otras palabras compartiendo sus problemas.

Entre los factores citados anteriormente, se destacan algunas de las de las variables que los componen:

Moriana & Herruzo (2004) hacen énfasis en las variables sociodemográficas, destacando la variable género en cuanto a que las mujeres presentan mayores índices de cansancio emocional que los hombres, y estos a su vez, experimentan mayores niveles de despersonalización. Sin embargo, a manera global, no se encuentran diferencias significativas entre el ser mujer u hombre y la presencia del Síndrome de Burnout. Lo anterior coincide con lo planteado por Ranchal & Vaquero (2008), ya que según un estudio que realizaron con maestros, no se encontraron diferencias significativas entre las mujeres, hombres y la presencia de Burnout. En cuanto a la edad, tampoco encuentran diferencias significativas. Sin embargo, Fidalgo (2006) plantea que si se encuentran diferencias significativas en los docentes que tienen entre 30 y 50 años, ya que deben tenerse en cuenta otras variables que pueden interferir en la presencia o ausencia del Síndrome.

En cuanto al estado civil, plantean que existen mayores niveles de Burnout en los docentes que son solteros en comparación con los que son casados debido a que el hecho de “tener hijos puede funcionar como un factor de protección ante el *burnout* puesto que se relacionaría con la supuesta maduración que acompaña al ser padre, la mayor experiencia en resolver problemas con sus hijos y el apoyo emocional recibido por parte de la familia” (p. 601). Por su parte, Pando, Castañeda, Gregoris, Aguila, Ocampo, & Navarrete, (2006) no encontraron diferencias en esta variable, ni asociaciones significativas en cuanto a la presencia del Síndrome. Por otra parte, respecto a

la variable estrato socioeconómico, Fernández (2002) plantea que los docentes que pertenecen al estrato medio, perciben más claramente sus limitaciones en el prestigio social y en el desempeño del rol que tiene la profesión docente. Sin embargo, lo anterior, depende de otras variables relacionadas con la forma en que cada persona afronta sus dificultades, teniendo en cuenta que los docentes que se encuentran entre los estratos bajo y medio, tendrían más posibilidades de adquirir el Síndrome que los de estratos mayores.

Por su parte, en cuanto a las variables relacionadas con la profesión docente, Llaja, Sarria, García, Salazar, & Salazar, (2006) realizaron una investigación con educadores y describen algunas de estas variables anteriormente descritas haciendo alusión a la relacionada con la población de estudiantes a los que enseña. De acuerdo con lo anterior, se encontró que el (32.7 %) de los profesores que dictan clases en Secundaria presentan niveles altos de Burnout. Sin embargo, se encontraron puntuaciones más altas en los profesores de Educación Primaria (43.2%), por lo cual, se llegó a la conclusión de que a mayor nivel de formación, menos Burnout (Secundaria) y a menor nivel de formación (Primaria) mayor Burnout.

En otro estudio desarrollado por la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía (2003) sobre aspectos relacionados con las funciones que debe ejercer el docente en la institución, se hace un planteamiento sobre los cambios repentinos en las funciones de su labor, donde también se presenta una definición poco clara sobre cargo y las actividades que debe desarrollar con los estudiantes, la autonomía en su ejercicio como profesional, las actividades extracurriculares y el trabajo que debe llevarse a casa.

Otra variable relevante en cuanto a la profesión docente, se refiere a la sobre carga laboral o de trabajo, que se presenta cuando las exigencias del trabajador sobrepasan lo razonablemente aceptable, esto da como resultado tensión, sensación de desbordamiento y de no poder llegar a realizarlo todo, y con el tiempo termina en frustración e insatisfacción. Dentro de los factores personales, se destacan las características que son facilitadores para presentar el síndrome de *Burnout*, como lo son el idealismo, las expectativas ante el



trabajo, el nivel de auto exigencia, las habilidades para afrontar el estrés, etc. Lo anterior puede ser determinante para que un trabajador presente o no el síndrome (Bosqueda, 2008).

Cortés, Matsui, Beltrán, & Cortés (2008), señalan que la carga laboral y la acumulación de este, son factores que desencadenan los síntomas del Burnout como por ejemplo la sensación de no poder manejar las responsabilidades de su cargo. Aldrete, Pando, Aranda & Balcázar (2003), señalan que los maestros desarrollan diferentes actividades laborales fuera de su horario de trabajo, actividades como planear actividades, elaborar material didáctico, calificar tareas y exámenes, debido al poco e insuficiente tiempo que tienen para desarrollarlo en su horario de trabajo, por esta razón se sienten obligados a realizarlos en su hogar, para poder cumplir con sus obligaciones docentes, sin embargo no encontraron una asociación con esta variable y la presentación del Burnout.

Por otro lado Cortes & Cols (2008), encontraron que los docentes que experimentan menores niveles de Burnout son los que conocen con claridad, los reglamentos, procedimientos y funciones de su cargo. Sugieren que al conocer claramente que es lo que se espera de ellos, y tener claro sus funciones en el cargo, los docentes estarán más seguros respecto a las funciones que desempeñan y sus expectativas estarán más cercanas a la realidad, lo que ratifica los resultados encontrados en esta investigación.

Otra variable importante relacionada con la predisposición al *Burnout* es la falta de medios para realizar las tareas encomendadas, es decir la escasez de recursos que la empresa proporciona para realizar las tareas de forma adecuada para conseguir el objetivo impuesto, esto lleva al profesional a una situación que lo deja frustrado e insatisfecho por la labor realizada ya que no está debidamente elaborada (Bosqueda, 2008).

Por otra parte, también es importante otra variable de la profesión docente relacionada con la falta de definición del rol profesional, es decir cuando el trabajador no tiene claro cuál es su función, qué es lo que se espera

de él, puede ser un factor importante que ayude a que una persona padezca de *Burnout*, ya sea por falta de una definición clara de las funciones de su trabajo o un déficit en la información para desarrollar su labor adecuadamente. Esto produce una sensación de incertidumbre e inseguridad lo que a la final termina convirtiéndose en estrés.

Otro factor que puede llevar al estrés es el llamado trabajo por turnos, por ejemplo en el trabajo nocturno y los cambios continuos de turno que tienen que soportar los médicos, enfermeros o vigilantes por poner algunos ejemplos, estos cambios irregulares producen trastornos del sueño, horarios irregulares de alimentación, desajustes en los biorritmos, disminución cualitativa y cuantitativa en el rendimiento laboral y desajustes en el área familiar y social, todo esto conduce poco a poco a un desgaste profesional que es proporcional al tiempo que lleve esta rutina (Bosqueda, 2008).

El clima socio laboral existente dentro de una empresa puede afectar no solo el rendimiento de la misma sino también el estrés que tenga cada empleado, una atmósfera socio laboral enrarecida y poco facilitadora de las relaciones. Un factor que puede pasar desapercibido dentro de los facilitadores del *Burnout* es la carencia de apoyo y reconocimiento si no hay un respaldo por parte de la empresa o personas con las que se trabaja; o también la poca probabilidad de no tener promociones por sus desempeños, falta de incentivos económicos, y carencia de retroalimentación positiva de su trabajo. Las anteriores suelen ser circunstancias que producen sentimientos de indefensión y con ayuda del tiempo terminan convirtiéndose en el desgaste profesional. (Bosqueda, 2008).

Las características que pueden funcionar como predisponentes para que una persona presente el síndrome del Burnout, son las siguientes: fuerte idealismo y altruismo, elevadas expectativas frente al trabajo, mayor sensibilidad frente a los sentimientos y necesidades de los demás, elevado nivel de auto exigencia, excesiva autocrítica, falta de habilidad para afrontar y

manejar el estrés, situaciones conflictivas, estilo de pensamiento dicotómico en términos de todo o nada, baja tolerancia a la frustración, locus de control externo y por último se encuentran las situaciones estresantes en la vida personal (Bosqueda, 2008). A continuación se explicarán las características más importantes del Burnout:

Fuerte idealismo y altruismo, los cuales se manifiestan con ideas de “omnipotencia” respecto al trabajo o profesión elegida. Normalmente estas personas se esfuerzan por dar lo mejor de sí a los demás y se caracterizan por ser excesivamente altruistas, dispuestas a entregarse en cuerpo y alma a una causa. Las elevadas expectativas respecto del trabajo, son expectativas poco realistas que al contrastar con la realidad llevan a insatisfacción, sencillamente porque las expectativas son demasiado altas y no siempre se cumplen. (Bosqueda, 2008).

En relación con lo anterior, el síndrome de Burnout, tiene diversas características que son determinantes para conocer si una persona se encuentra presentando el síndrome o no. Esto se puede determinar en los diferentes contextos en los que se desempeñan actividades laborales, así como es el caso de las actividades que se desarrollan por medio de los docentes, dentro de un contexto escolar. Se considera que el desarrollo del Burnout en los docentes puede aparecer como una consecuencia de la exposición del profesor a las fuentes de estrés propias del ámbito escolar y al uso de estrategias de afrontamiento no adaptativas (Moreno, Garrosa & González, 2000).

Según lo anterior, respecto a las consecuencias del síndrome se ha encontrado que no se presenta únicamente dentro del contexto laboral, ya que puede tener repercusiones en las relaciones familiares, sociales, afectivas, etc., las que se pueden deteriorar de forma significativa, afectando la vida del mismo individuo y de las personas con las que se relaciona. Entre las consecuencias se encuentran: a) Actitudinales: El individuo que presenta el síndrome de

Burnout, puede manifestar actitudes negativas hacia los compañeros de trabajo, las personas a las cuales se les brinda un servicio, hacia el lugar donde trabaja, o hacia él mismo. b) Conductuales, relacionadas con acciones en las que un individuo evita situaciones que considera aversivas, lo cual se evidencia en la disminución del rendimiento en las actividades que lleva a cabo, la ausencia o abandono del lugar de trabajo y en algunas ocasiones, se relaciona con el consumo de sustancias psicoactivas (Alcover & Cols 2004).

A continuación, se citan algunas investigaciones encontradas que profundizan sobre la presencia de Burnout y las variables de la práctica docente:

En España, se realizó un estudio con profesorado universitario mencionando la sobrecarga en su labor, ya que estos deben responsabilizarse cada vez más de un número mayor de tareas, entre éstas las de carácter administrativo y burocrático, produciendo repercusiones negativas en el personal docente y de investigación de la universidad pública, quienes de manera creciente presentan un elevado nivel de agotamiento profesional; éste no conlleva la mejora de la calidad de las instituciones educativas. (Carames, 2003).

Así mismo, Carlotto & Dos Santos (2006) en una investigación que realizaron en Brasil, muestran que el Burnout en profesores afecta el ambiente educativo, llevando a un proceso desequilibrado y de apatía, ocasionando problemas de salud, ausentismo e intento de abandonar la profesión. De igual forma, la universidad de Santo Tomas en Santiago de Chile ha realizado estudios donde analizan la presencia del Burnout y su relación con la insatisfacción laboral, las dificultades con las relaciones interpersonales, los trastornos físicos y conductuales en maestros que laboran en escuelas públicas y privadas de diversos niveles.

En México, Sandoval & Unda (2005), profesores de la Facultad de estudios superiores de Zaragoza-UNAM, efectuaron una investigación con 116

maestros de bachillerato del estado de México, comprobando las variables del síndrome de Burnout y satisfacción laboral con las exigencias, producto de las condiciones de organización del trabajo académico actual; entre los resultados reportados se menciona una asociación positiva entre los niveles de insatisfacción y el cansancio emocional, además se encontró una relación significativa entre la presencia del Burnout y la insatisfacción entre los participantes del estudio.

Por su parte, Garcés de los Fayos en 1993, inicia una línea de trabajo en investigación sobre Burnout en deportistas en donde pretende diseñar un programa de intervención y de prevención en ciertos deportistas para que no padezcan este síndrome; se relacionó el padecimiento y el abandono de la práctica, influenciado con situaciones del nivel motivacional. Así mismo Feigley (1984), hace un aporte en el cual establece que las circunstancias que dan lugar al estrés laboral son similares a las que se reflejan en los deportistas, manifestando una presión intensa y muy constante desde la infancia por determinada habilidad que más adelante terminaría en una aparición de estado de fatiga, irritabilidad, pérdida de entusiasmo y energía.

En un estudio sobre el síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en estudiantes de internado del hospital Universidad del Norte en la ciudad de Barranquilla, se obtuvo que el 80% de éstos tienen edades entre los 23 y 25 años, el 60% pertenecen al género femenino, el 80% de la población corresponden al estado civil soltero, el 80% no tiene hijos, y el 80% atienden al menos de 10 pacientes diarios. Se encontró que la población de internos tiene menos factores de riesgo para el desarrollo de esta patología, relacionados con la vinculación laboral y el desgaste profesional a lo largo de varios años estresantes. Es así como varios autores se interesan por establecer una relación entre el desempeño y problemáticas de las personas donde experimentan dificultades en su entorno (Pérez, Navarro, Aun, Pacheco & Ruíz 2007).

En relación con los planteamientos citados con anterioridad sobre la presencia de Burnout en docentes y su asociación con las variables de la profesión, algunos estudios sugieren desarrollar actividades de relajación, modificación de las redes de apoyo, dieta y ejercicio, como elementos a incluir en las redes de apoyo programas de intervención del Burnout a nivel individual y grupal. Se plantea que los servicios de salud como organizaciones de trabajo tengan en cuenta el apoyo social por parte de los directivos, mejora en la comunicación y cooperación; facilitar el cambio de ámbito laboral, de funciones e incluso de trabajo (Comisión Nacional del Sida, 2001 citado por Gómez & Gómez 2007).

De acuerdo con el abordaje teórico presentado anteriormente sobre el síndrome de Burnout y su relación con la práctica docente, la pregunta de investigación que se plantea es la siguiente: ¿Cuáles son las variables de la profesión docente que están asociadas a la presencia del Síndrome de Burnout en docentes de colegios públicos de la ciudad de Bogotá?

### DEFINICIÓN VARIABLES

Las siguientes variables que se describen a continuación, permiten aclarar los temas principales de la investigación

*Factores de la Profesión docente:* Es la influencia de las dificultades en el manejo de las interacciones en el aula como una de las fuentes fundamentales del Burnout. Parecen ser factores que generan estrés en el profesorado: los problemas y la falta de disciplina, la apatía, los bajos resultados en las evaluaciones, los abusos físicos y verbales, la baja motivación del alumnado, las presiones temporales, la baja autoestima y estatus social, los conflictos entre el propio profesorado, los cambios rápidos en las demandas curriculares. (Guerrero y Vicente, 2001). Esta variable se medirá a través del instrumento de variables relacionadas con la práctica docente.

*Síndrome de Burnout*: un síndrome en el que convergen el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal" que se presenta en individuos que trabajan con personas (Maslach & Jackson, 1981).

Esta variable será medida a través del inventario de agotamiento laboral de Maslach (MBI).

## OBJETIVOS

### General

Identificar las variables de la profesión docente que están asociadas a la presencia del síndrome de Burnout en profesores de colegios públicos de la ciudad de Bogotá.

### Específicos

Identificar las variables de la profesión docente en maestros de colegios públicos de la ciudad de Bogotá

Identificar la presencia del Agotamiento emocional en maestros de colegios públicos de la ciudad de Bogotá.

Identificar la presencia de Despersonalización en maestros de colegios públicos de la ciudad de Bogotá.

Identificar la presencia de Baja realización personal en maestros de colegios públicos de la ciudad de Bogotá

Identificar la presencia del Síndrome de Burnout en maestros de colegios públicos de la ciudad de Bogotá.



## METODO

### *Tipo de estudio*

El diseño de esta investigación se enmarca dentro de un tipo descriptivo con una estrategia metodológica de asociación porque busca a través de la aplicación de un instrumento a maestros, identificar la asociación que existe entre las variables de la profesión docente y la presencia del Síndrome de Burnout.

### *Población*

Docentes de colegios públicos de la ciudad de Bogotá.

### *Participantes*

300 Docentes que laboran en instituciones educativas distritales en la ciudad de Bogotá, 221 mujeres y 79 hombres, con edades desde los 18 años en adelante, con un nivel socioeconómico que oscila entre los estratos bajo, medio y alto y con niveles educativos que abarcan desde estudios universitarios hasta doctorados. Como criterio de exclusión se tuvo en cuenta que la muestra con la que se trabajó en esta investigación laborara únicamente en instituciones educativas distritales, sin tener en cuenta a la población docente que trabaja en colegios privados.

### *Instrumento*

a) Inventario de Burnout de Maslach (MBI) (Ver Apéndice 2). Este instrumento está compuesto por 22 ítems que miden las tres dimensiones del Síndrome de Burnout que conforman al síndrome de Burnout (Agotamiento emocional, Despersonalización y Baja realización personal). La dimensión de Agotamiento emocional (conformada por los ítems 1,2,3,6,8,13,14,16 y 20) se relaciona con sentimientos de estar exhausto tanto física como mentalmente, donde el individuo no puede dar más de sí mismo y se presenta impotencia y desesperanza hacia él mismo y hacia su entorno. La Dimensión de

Despersonalización (conformada por los ítems 5,10,11,15 y 22) se relaciona con actitudes y respuestas negativas, como insensibilidad, Irritabilidad hacia la motivación laboral, actitud emocional fría, distante y despectiva hacia las personas con las que se relaciona. La dimensión de Baja realización personal (comprende los ítems 4,7,9,12,17,18,19 y 21) se refiere a las demandas que exige el medio y que exceden la capacidad del individuo para atenderlas de forma competente. Así mismo, también se presentan respuestas negativas hacia el individuo, hacia su propio trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar situaciones de mucha presión y baja autoestima.

b) Instrumento de variables relacionadas con la práctica docente. Se llevó a cabo la elaboración del presente instrumento constituido por 18 ítems que tiene como finalidad, evaluar diferentes variables (sociodemográficas y propias de la profesión) que se consideran relevantes y pertinentes para la investigación.

### *Procedimiento*

Se desarrolla a través de 3 fases que se describen de la siguiente manera:

Fase 1: Se estableció contacto con las instituciones de interés, y posteriormente se les solicitó autorización para llevar a cabo las aplicaciones del instrumento a los docentes. En las instituciones que dieron viabilidad para desarrollar la investigación, se manejaron criterios de anonimato y confidencialidad (Ver apéndice 1).

Fase 2: Para la validación del instrumento se contó con la colaboración de siete jueces expertos (4 jueces metodológicos y 3 jueces de contenido) teniendo en cuenta la estructura, pertinencia, lenguaje y coherencia de cada uno de ellos. Una vez revisados los ítems por parte de los jueces, se procedió

a identificar los que eran pertinentes, los que no eran pertinentes y los que debían modificarse mediante la creación de una base de datos.

Aplicación del instrumento. La aplicación del instrumento se llevó a cabo en un solo momento, y tuvo una duración de aproximadamente 30 minutos. En cada una de las instituciones se socializó el tema y objetivos de la investigación, así como el procedimiento que se llevaría a cabo. Posteriormente se diligenció el consentimiento informado teniendo en cuenta las consideraciones éticas para los participantes (Ver Apéndice 1) y se aplicó el instrumento teniendo en cuenta las instrucciones del mismo y tiempo estimado para su diligenciamiento.

Fase 3: Conclusiones y análisis de resultados. Durante esta fase y una vez recolectados los datos en cada una de las instituciones, se realizaron las calificaciones pertinentes del instrumento y luego se utilizó el programa SPSS Statistics con el fin de integrar la información recolectada, para así realizar un análisis de acuerdo con los resultados obtenidos.

## RESULTADOS

A continuación se presentarán los resultados encontrados en la investigación articulados en tres partes. En primer lugar, se presentará la información sobre las variables sociodemográficas que permiten establecer los rasgos de la muestra estudiada (variables como género, edad, estado civil, estrato socioeconómico y número de hijos). En segundo lugar, se explicarán los resultados aportados por el instrumento sobre agotamiento laboral de Maslach (MBI) respecto a cada una de sus dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal). Por último, se mostrará la asociación entre las variables de la profesión docente y la presencia del síndrome de Burnout, cuyo análisis se realizó utilizando la prueba Chi cuadrado y se trabajó con un alpha de 0.05, donde una significancia menor a este indica que existe asociación entre las variables.

## VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

**Tabla 1. Género**

La tabla para Género indica que del 100% de la población, el 74% pertenece al género Femenino (221 docentes), y el 26% pertenece al género Masculino (79 docentes). Lo cual deja ver que en la población docente, hay mayor porcentaje de mujeres que de hombres.

		<b>Género</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Género	Femenino	221	73,7	73,7	73,7
	Masculino	79	26,3	26,3	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

**Tabla 2. Edad**

La tabla para Edad indica que del 100% de los docentes, el 4% se encuentra con edades entre los 18 y 25 años (12 docentes), el 24% tiene edades entre los 26 y 35 años (73 docentes), el 28% tiene edades entre los 36 y 45 años (85 docentes), el 31% se encuentra con edades entre los 46 y 55 años (92 docentes) y el 13% restante tiene edades entre los 56 y 65 años (38 docentes).

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Edad	18-25 años	12	4,0	4,0	4,0
	26-35 años	73	24,3	24,3	28,3
	36-45 años	85	28,3	28,3	56,7
	46-55 años	92	30,7	30,7	87,3
	56-65 años	38	12,7	12,7	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

**Tabla 3. Estado civil**

La tabla para Estado civil indica que del 100% de docentes, el 31% son solteros (93 docentes), el 48% son casados (143 docentes), el 14% viven en unión libre (41 docentes), el 3% son viudos (10 docentes) y el 4% restante son separados (13 docentes).

		Estado civil			
		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Estado civil	Soltero	93	31,0	31,0	31,0
	Casado	143	47,7	47,7	78,7
	Unión libre	41	13,7	13,7	92,3
	Viudo	10	3,3	3,3	95,7
	Separado	13	4,3	4,3	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

**Tabla 4. Estrato Socioeconómico**

La tabla para Estrato Socioeconómico indica que del 100% de docentes, el 15% pertenecen al estrato bajo (46 docentes), el 79% pertenecen al estrato medio (236 docentes) y el 6% restante pertenecen al estrato alto (18 docentes).

		<b>Estrato</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	46	15,3	15,3	15,3
	Medio	236	78,7	78,7	94,0
	Alto	18	6,0	6,0	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

**Tabla 5. Número Hijos**

La tabla para Número de hijos indica que del 100% de los docentes, el 69% tiene entre 1 y 3 hijos (207 docentes), el 8% tiene entre 3 y 6 hijos (24 docentes), el 0,3 % tiene entre 6 y 9 hijos (1 docente) y el 23% no tiene hijos (68 docentes).

		<b>Número Hijos</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Número de Hijos	Entre 1 y 3	207	69,0	69,0	69,0
	Entre 3 y 6	24	8,0	8,0	77,0
	Entre 6 y 9	1	,3	,3	77,3
	No tiene hijos	68	22,7	22,7	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

## SÍNDROME DE BURNOUT

**Tabla 6.** Presencia del Síndrome de Burnout en docente

La tabla para Burnout indica que del 100% de los docentes, el 76% no presenta el Síndrome de Burnout (227 docentes), el 18% tiene el riesgo de presentar el Síndrome (53 docentes) y el 6% restante presenta lo presenta (20 docentes).

Burnout					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Burnout	No presenta Burnout	227	75,7	75,7	75,7
	Riesgo de presentar Burnout	53	17,7	17,7	93,3
	Presenta Burnout	20	6,7	6,7	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

## DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT

**Tabla 7.** Presencia de Agotamiento Emocional en docentes

La tabla para Agotamiento emocional indica que del 100% de los docentes, el 34 % tuvo una puntuación baja en esta dimensión (104 docentes), el 58% tuvo una puntuación media (173 docentes) y el 8% tuvo una puntuación alta (23 docentes).

Agotamiento Emocional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Agota- miento	Bajo	104	34,7	34,7	34,7
	Medio	173	57,7	57,7	92,3
	Alto	23	7,7	7,7	100,0
	Total	300	100,0	100,0	



**Tabla 8.** Presencia de Despersonalización en docentes

La tabla para Despersonalización indica que del 100% de los docentes, el 57% tuvo una puntuación baja en esta dimensión (171 docentes), el 40% tuvo una puntuación media (121 docentes) y el 3% restante tuvo una puntuación alta (8 docentes).

<b>Despersonalización</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Despersonalización	Bajo	171	57,0	57,0	57,0
	Medio	121	40,3	40,3	97,3
	Alto	8	2,7	2,7	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

**Tabla 9.** Presencia de Baja realización personal en docentes

La tabla para Baja realización personal indica que del 100% de los docentes, el 51% tuvo una puntuación baja (153 docentes), el 47% tuvo una puntuación media (140 docentes) y el 2% tuvo una puntuación alta en esta dimensión (7 docentes). Cabe aclarar que una puntuación baja en baja realización personal indica que el docente no presenta esta dimensión.

<b>Baja Realización Personal</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja realización	Bajo	153	51,0	51,0	51,0
	Medio	140	46,7	46,7	97,7
	Alto	7	2,3	2,3	100,0
	Total	300	100,0	100,0	

## VARIABLES DE LA PRÁCTICA DOCENTE Y ASOCIACIÓN CON BURNOUT

**Tabla 10.** Asociación entre Género y Burnout.

La tabla para Género indica que del 100% de docentes de Género femenino, el 76% no presenta el Síndrome Burnout, el 18% tiene el riesgo de presentarlo y el 7% lo presenta (221 docentes). Del 100% de docentes de Género masculino, el 76% no presenta el Síndrome de Burnout, el 18% tiene el riesgo de presentarlo y el 6% restante lo presenta (79 docentes).

			No presenta Burnout	Riesgo de presentar Burnout	Presenta Burnout	
Género	Femenino	Recuento	167	39	15	221
		% dentro de Género	75,6%	17,6%	6,8%	100,0%
		% dentro de Burnout	73,6%	73,6%	75,0%	73,7%
		% del total	55,7%	13,0%	5,0%	73,7%
Masculino	Masculino	Recuento	60	14	5	79
		% dentro de Género	75,9%	17,7%	6,3%	100,0%
		% dentro de Burnout	26,4%	26,4%	25,0%	26,3%
		% del total	20,0%	4,7%	1,7%	26,3%
Total	Total	Recuento	227	53	20	300
		% dentro de Género	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%
		% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,020 <sup>a</sup>	2	,990
Razón de verosimilitudes	,020	2	,990
N de casos válidos	300		

a. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5,27.

S i la significancia es menor o igual a 0.05 hay asociación.

La tabla para Chi cuadrado de Pearson indica que la significancia es de .990 por lo tanto no hay asociación entre las variables Género y Burnout.

**Tabla 11.** Asociación entre Edad y Burnout.

La tabla para edad indica que de los docentes que se encuentran entre los 18 y 25 años, el 83% no presenta el Síndrome de Burnout, el 17% tiene el riesgo de presentarlo y el 0% lo presenta (12 docentes). De los docentes que se encuentran entre los 26 y 35 años, el 80% no presenta el síndrome de Burnout, el 16% tiene el riesgo de presentarlo y el 4% lo presenta (73 docentes). De los docentes que se encuentran entre los 36 y 45 años, el 68% no presenta el síndrome de Burnout, el 24% tiene el riesgo de presentarlo y el 8% lo presenta (85 docentes). De los docentes que se encuentran entre los 46 y 55 años, el 76% no presenta el síndrome de Burnout, el 16% tiene el riesgo de presentarlo y el 8% lo presenta (92 docentes). De los docentes que se encuentran entre los 56 y 65 años, el 82% no presenta el síndrome de Burnout, el 11% tiene el riesgo de presentarlo y el 8% lo presenta (38 docentes).

		Riesgo de			Total	
		No presenta Burnout	presentar Burnout	Presenta Burnout		
Edad	18-25 años	Recuento	10	2	0	12
		% dentro de Edad	83,3%	16,7%	,0%	100,0%
		% dentro de Burnout	4,4%	3,8%	,0%	4,0%
		% del total	3,3%	,7%	,0%	4,0%
26-35 años	Recuento	58	12	3	73	
	% dentro de Edad	79,5%	16,4%	4,1%	100,0%	
	% dentro de Burnout	25,6%	22,6%	15,0%	24,3%	
	% del total	19,3%	4,0%	1,0%	24,3%	
36-45 años	Recuento	58	20	7	85	
	% dentro de Edad	68,2%	23,5%	8,2%	100,0%	
	% dentro de Burnout	25,6%	37,7%	35,0%	28,3%	
	% del total	19,3%	6,7%	2,3%	28,3%	
46-55 años	Recuento	70	15	7	92	
	% dentro de Edad	76,1%	16,3%	7,6%	100,0%	
	% dentro de Burnout	30,8%	28,3%	35,0%	30,7%	
	% del total	23,3%	5,0%	2,3%	30,7%	
56-65 años	Recuento	31	4	3	38	
	% dentro de Edad	81,6%	10,5%	7,9%	100,0%	
	% dentro de Burnout	13,7%	7,5%	15,0%	12,7%	
	% del total	10,3%	1,3%	1,0%	12,7%	
Total	Recuento	227	53	20	300	
	% dentro de Edad	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%	
	% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%	

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,984 <sup>a</sup>	8	,649
Razón de verosimilitudes	6,912	8	,546
N de casos válidos	300		

a. 4 casillas (26,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,80.  
Si la significancia es menor o igual a 0.05 hay asociación.

La tabla para Chi cuadrado de Pearson indica que la significancia es de .649 por lo tanto no hay asociación entre las variables Edad y Burnout.

**Tabla 12. Asociación entre Estado civil y Burnout.**

La tabla para Estado Civil indica que de los docentes que son solteros, el 74% no presenta el Síndrome de Burnout, el 17% tiene el riesgo de presentarlo y el 9% lo presenta (93 docentes). De los docentes que son casados, el 76% no presenta el Síndrome de Burnout, el 18% tiene el riesgo de presentarlo y el 4% restante lo presenta (143 docentes). De los docentes que viven en Unión libre, el 73% no presenta el Síndrome de Burnout, el 17% tiene el riesgo de presentarlo y el 10% restante lo presenta (41 docentes). De los docentes que son Viudos, el 70% no presenta el Síndrome de Burnout, el 30% tiene el riesgo de presentarlo y el 0% lo presenta (10 docentes). De los docentes que son Separados, el 85% no presenta el Síndrome de Burnout, el 0% tiene el riesgo de presentarlo y el 15% lo presentan (13 docentes).

			Burnout Riesgo de			
			No presenta Burnout	presentar Burnout	Presenta Burnout	Total
Estado civil	Soltero	Recuento	69	16	8	93
		% dentro de Estado civil	74,2%	17,2%	8,6%	100,0%
		% dentro de Burnout	30,4%	30,2%	40,0%	31,0%
		% del total	23,0%	5,3%	2,7%	31,0%
	Casado	Recuento	110	27	6	143
		% dentro de Estado civil	76,9%	18,9%	4,2%	100,0%
		% dentro de Burnout	48,5%	50,9%	30,0%	47,7%
		% del total	36,7%	9,0%	2,0%	47,7%
	Unión libre	Recuento	30	7	4	41
		% dentro de Estado civil	73,2%	17,1%	9,8%	100,0%
		% dentro de Burnout	13,2%	13,2%	20,0%	13,7%
		% del total	10,0%	2,3%	1,3%	13,7%
Viudo	Recuento	7	3	0	10	
	% dentro de Estado civil	70,0%	30,0%	,0%	100,0%	
	% dentro de Burnout	3,1%	5,7%	,0%	3,3%	
	% del total	2,3%	1,0%	,0%	3,3%	
Separado	Recuento	11	0	2	13	
	% dentro de Estado civil	84,6%	,0%	15,4%	100,0%	
	% dentro de Burnout	4,8%	,0%	10,0%	4,3%	
	% del total	3,7%	,0%	,7%	4,3%	
Total	Recuento	227	53	20	300	
	% dentro de Estado civil	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%	
	% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%	

---

**Pruebas de chi-cuadrado**

---

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,135 <sup>a</sup>	8	,420
Razón de verosimilitudes	10,620	8	,224
N de casos válidos	300		

---

a. 5 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,67.

Si la significancia es menor o igual a 0.05 hay asociación.

La tabla para Chi cuadrado de Pearson indica que la significancia es de .420 por lo tanto no hay asociación entre las variables Estado civil y Burnout.

**Tabla 13.** Asociación entre Estrato Socio- económico y Burnout.

La tabla para Estrato indica que de los docentes que pertenecen al estrato bajo, el 91% no presenta el Síndrome de Burnout, el 9% tiene el riesgo de presentarlo y el 0% lo presenta (46 docentes). De los docentes que pertenecen al estrato medio, el 73% no presenta el Síndrome de Burnout, el 19% tiene el riesgo de presentarlo y el 8% lo presenta (236 docentes). De los docentes que pertenecen al estrato alto, el 67% no presenta el Síndrome de Burnout, el 28% tiene el riesgo de presentarlo y el 6% lo presenta (18 docentes).

		Burnout Riesgo de				
		No presenta Burnout	presentar Burnout	Presenta Burnout	Total	
Estrato	Bajo	Recuento	42	4	0	46
		% dentro de Estrato	91,3%	8,7%	,0%	100,0%
		% dentro de Burnout	18,5%	7,5%	,0%	15,3%
		% del total	14,0%	1,3%	,0%	15,3%
Medio		Recuento	173	44	19	236
		% dentro de Estrato	73,3%	18,6%	8,1%	100,0%
		% dentro de Burnout	76,2%	83,0%	95,0%	78,7%
		% del total	57,7%	14,7%	6,3%	78,7%
Alto		Recuento	12	5	1	18
		% dentro de Estrato	66,7%	27,8%	5,6%	100,0%
		% dentro de Burnout	5,3%	9,4%	5,0%	6,0%
		% del total	4,0%	1,7%	,3%	6,0%
Total		Recuento	227	53	20	300
		% dentro de Estrato	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%
		% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,896 <sup>a</sup>	4	,064
Razón de verosimilitudes	12,168	4	,016
N de casos válidos	300		

a. 3 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,20.

Si la significancia es menor o igual a 0.05 hay asociación.

La tabla para Chi cuadrado de Pearson indica que la significancia es de .064 por lo tanto no hay asociación entre las variables Estrato y Burnout.



**Tabla 14.** Asociación entre Tipo de contrato y Burnout

La tabla para Tipo de contrato indica que de los docentes que tienen tipo de contrato indefinido, el 74% no presenta el Síndrome de Burnout, el 18% tiene el riesgo de presentarlo y el 7% lo presenta (218 docentes). De los docentes que tienen tipo de contrato a término fijo, el 79% no presenta el Síndrome de Burnout, el 14% tiene el riesgo de presentarlo y el 7% lo presenta (58 docentes). De los docentes que tienen tipo de contrato provisional, el 83% no presenta el Síndrome de Burnout, el 17% tiene el riesgo de presentarlo y el 0 % lo presenta (12 docentes). De los docentes que tienen tipo de contrato por servicios, el 80% no presenta el Síndrome de Burnout, el 20% tiene el riesgo de presentarlo y el 0 % lo presenta (5 docentes). De los docentes que tienen otros tipos de contrato, el 71% no presenta el Síndrome de Burnout, el 29% tiene el riesgo de presentarlo y el 0% lo presenta (7 docentes).

		Burnout				
		Riesgo de			Total	
		No presenta Burnout	presentar Burnout	Presenta Burnout		
Tipo De Contrato	Indefinido	Recuento	162	40	16	218
		% dentro de Tipo De Contrato	74,3%	18,3%	7,3%	100,0%
		% dentro de Burnout	71,4%	75,5%	80,0%	72,7%
		% del total	54,0%	13,3%	5,3%	72,7%
	Término fijo	Recuento	46	8	4	58
		% dentro de Tipo De Contrato	79,3%	13,8%	6,9%	100,0%
		% dentro de Burnout	20,3%	15,1%	20,0%	19,3%
		% del total	15,3%	2,7%	1,3%	19,3%
	Provisional	Recuento	10	2	0	12
		% dentro de Tipo De Contrato	83,3%	16,7%	,0%	100,0%
		% dentro de Burnout	4,4%	3,8%	,0%	4,0%
		% del total	3,3%	,7%	,0%	4,0%
Por servicios	Recuento	4	1	0	5	
	% dentro de Tipo De Contrato	80,0%	20,0%	,0%	100,0%	
	% dentro de Burnout	1,8%	1,9%	,0%	1,7%	
	% del total	1,3%	,3%	,0%	1,7%	
Otro	Recuento	5	2	0	7	
	% dentro de Tipo De Contrato	71,4%	28,6%	,0%	100,0%	
	% dentro de Burnout	2,2%	3,8%	,0%	2,3%	
	% del total	1,7%	,7%	,0%	2,3%	
Total	Recuento	227	53	20	300	
	% dentro de Tipo De Contrato	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%	
	% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,073 <sup>a</sup>	8	,930
Razón de verosimilitudes	4,628	8	,796
N de casos válidos	300		

Si la significancia es menor o igual a 0.05 hay asociación.

La tabla para Chi cuadrado de Pearson indica que la significancia es de .930 por lo tanto no hay asociación entre las variables Tipo de contrato y Burnout.

**Tabla 15.** Asociación entre Jornada de trabajo y Burnout

La tabla para Jornada de contrato indica que de los docentes que laboran en la jornada mañana el 78% no presenta el Síndrome de Burnout, el 21% tiene el riesgo de presentarlo y el 1% lo presenta (85 docentes). De los docentes que laboran en la jornada tarde, el 79% no presenta el Síndrome de Burnout, el 13% tiene el riesgo de presentarlo y el 8% lo presenta (150 docentes). De los docentes que laboran en la jornada noche, el 50% no presenta el Síndrome de Burnout, el 33% tiene el riesgo de presentarlo y el 17% lo presenta (6 docentes). De los docentes que laboran en la jornada mañana-tarde, el 67 no presenta el Síndrome de Burnout, el 21% tiene el riesgo de presentarlo y el 12% lo presenta (52 docentes). De los docentes que laboran en la jornada mañana-noche, el 100% no presenta el Síndrome de Burnout, el 0% tiene el riesgo de presentarlo y el 0% lo presenta (1 docente). De los docentes que laboran en la jornada tarde -noche, el 50% no presenta el Síndrome de Burnout, el 50% tiene el riesgo de presentarlo y el 0% lo presenta (2 docentes). De los docentes que laboran en la jornada mañana-tarde-noche, el 75% no presenta el Síndrome de Burnout, el 25% tiene el riesgo de presentarlo y el 0% lo presenta (4 docentes).

		Burnout				
		Riesgo de				
		No presenta	presentar	Presenta	Total	
		Burnout	Burnout	Burnout		
Jornada Trabaja	Mañana	Recuento	66	18	1	85
		% dentro de Jornada Trabaja	77,6%	21,2%	1,2%	100,0%
		% dentro de Burnout	29,1%	34,0%	5,0%	28,3%
		% del total	22,0%	6,0%	,3%	28,3%
	Tarde	Recuento	118	20	12	150
		% dentro de Jornada Trabaja	78,7%	13,3%	8,0%	100,0%
		% dentro de Burnout	52,0%	37,7%	60,0%	50,0%
		% del total	39,3%	6,7%	4,0%	50,0%
	Noche	Recuento	3	2	1	6
		% dentro de Jornada Trabaja	50,0%	33,3%	16,7%	100,0%
		% dentro de Burnout	1,3%	3,8%	5,0%	2,0%
		% del total	1,0%	,7%	,3%	2,0%
Mañana-Tarde	Recuento	35	11	6	52	
	% dentro de Jornada Trabaja	67,3%	21,2%	11,5%	100,0%	
	% dentro de Burnout	15,4%	20,8%	30,0%	17,3%	
	% del total	11,7%	3,7%	2,0%	17,3%	
Mañana-Noche	Recuento	1	0	0	1	
	% dentro de Jornada Trabaja	100,0%	,0%	,0%	100,0%	
	% dentro de Burnout	,4%	,0%	,0%	,3%	
	% del total	,3%	,0%	,0%	,3%	
Tarde-Noche	Recuento	1	1	0	2	
	% dentro de Jornada Trabaja	50,0%	50,0%	,0%	100,0%	
	% dentro de Burnout	,4%	1,9%	,0%	,7%	
	% del total	,3%	,3%	,0%	,7%	
Mañana-Tarde-	Recuento	3	1	0	4	

Noche	% dentro de Jornada	75,0%	25,0%	,0%	100,0%
	Trabaja				
	% dentro de Burnout	1,3%	1,9%	,0%	1,3%
	% del total	1,0%	,3%	,0%	1,3%
Total	Recuento	227	53	20	300
	% dentro de Jornada	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%
	Trabaja				
	% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,799 <sup>a</sup>	12	,314
Razón de verosimilitudes	15,449	12	,218
N de casos válidos	300		

a. 13 casillas (61,9%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,07.

Si la significancia es menor o igual a 0.05 hay asociación.

La tabla para Chi cuadrado de Pearson indica que la significancia es de .314 por lo tanto no hay asociación entre las variables Jornada de trabajo y Burnout.

**Tabla 16.** Asociación entre el número de horas diarias que trabajan los docentes y la presencia de Burnout

Se encontró que el porcentaje de docentes que trabajan de 1 a 4 horas que no presentan el síndrome de Burnout equivalen al 100%, (5 docentes).

El porcentaje de profesores que trabajan de 5 a 8 horas que no presentan Burnout es de 76%, tienen Riesgo de presentar el 17% y presenta el síndrome un 7% (218 docentes).

De los profesores que laboran de 9 a 12 horas, el 72% no presentan Burnout, el 25% tienen el riesgo de presentarlo y el 4% lo presentan.

Los profesores que trabajan más de 12 horas que no presentan Burnout equivalen a al 75%, los que tiene riesgo de presentar equivalen a un 15% y presenta el síndrome un 10%, (20 docentes).

		Burnout			Total	
		No presenta	Riesgo de	Presenta		
		Burnout	Burnout	Burnout		
Horas Diarias	1-4 horas	Recuento	5	0	0	5
Trabaja		% dentro de Horas Diarias Trabaja	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		% dentro de Burnout	2,2%	,0%	,0%	1,7%
		% del total	1,7%	,0%	,0%	1,7%
	5-8 horas	Recuento	166	36	16	218
		% dentro de Horas Diarias Trabaja	76,1%	16,5%	7,3%	100,0%
		% dentro de Burnout	73,1%	67,9%	80,0%	72,7%
		% del total	55,3%	12,0%	5,3%	72,7%
	9-12 horas	Recuento	41	14	2	57
		% dentro de Horas Diarias Trabaja	71,9%	24,6%	3,5%	100,0%
		% dentro de Burnout	18,1%	26,4%	10,0%	19,0%
		% del total	13,7%	4,7%	,7%	19,0%
	Más de 12 horas	Recuento	15	3	2	20
		% dentro de Horas Diarias Trabaja	75,0%	15,0%	10,0%	100,0%
		% dentro de Burnout	6,6%	5,7%	10,0%	6,7%
		% del total	5,0%	1,0%	,7%	6,7%
Total		Recuento	227	53	20	300
		% dentro de Horas Diarias Trabaja	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%
		% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,833 <sup>a</sup>	6	,565
Razón de verosimilitudes	5,986	6	,425
N de casos válidos	300		

a. 6 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,33

Si la significancia es menor o igual a 0.05 hay asociación.

La tabla para Chi cuadrado de Pearson indica que la significancia es de .565 por lo tanto no hay asociación entre las variables Horas diarias de trabajo y Burnout

**Tabla 17.** Asociación entre los estudios que han realizado los docentes y la presencia de Burnout

Se encontró que el porcentaje de docentes que tienen estudios normalistas que no presentan el Síndrome de Burnout equivalen al 75%, los que tiene riesgo de presentar Burnout equivalen al 25% y los que presentan Burnout equivale a 0% (4 docentes).

El porcentaje de docentes que tienen estudios universitarios que no presentan Burnout es de 74%, tienen Riesgo de presentar el 19% y los que presentan Burnout equivalen a un 7% (100 docentes).

Los docentes que tienen estudios de especialización que no presentan Burnout equivalen al 74%, los que tiene riesgo de presentar Burnout equivalen a un 17% y presenta el síndrome un 9%, (140 docentes).

El porcentaje de docentes que tienen estudios de maestría que no presentan Burnout es de 81%, tienen Riesgo de presentar el 17% y los que presentan Burnout equivalen a un 2% (48 docentes).

El porcentaje de docentes que tienen estudios de Doctorado que no presentan Burnout es de 80%, tienen Riesgo de presentar el 20% y los que presentan Burnout equivalen a un 0% (5 docentes).

El porcentaje de docentes que tienen otros estudios que no presentan Burnout es de 100% (3 docentes).

			Burnout			Total
			No presenta Burnout	Riesgo de presentar Burnout	Presenta Burnout	
Estudios Realizados	Normalista	Recuento	3	1	0	4
		% dentro de Estudios Realizados	75,0%	25,0%	,0%	100,0%
		% dentro de Burnout	1,3%	1,9%	,0%	1,3%
		% del total	1,0%	,3%	,0%	1,3%
	Universitario	Recuento	74	19	7	100
		% dentro de Estudios Realizados	74,0%	19,0%	7,0%	100,0%
		% dentro de Burnout	32,6%	35,8%	35,0%	33,3%
		% del total	24,7%	6,3%	2,3%	33,3%
	Especializaci n	Recuento	104	24	12	140
		% dentro de Estudios Realizados	74,3%	17,1%	8,6%	100,0%
		% dentro de Burnout	45,8%	45,3%	60,0%	46,7%
		% del total	34,7%	8,0%	4,0%	46,7%
Maestría	Recuento	39	8	1	48	
	% dentro de Estudios Realizados	81,3%	16,7%	2,1%	100,0%	
	% dentro de Burnout	17,2%	15,1%	5,0%	16,0%	
	% del total	13,0%	2,7%	,3%	16,0%	
Doctorado	Recuento	4	1	0	5	
	% dentro de Estudios Realizados	80,0%	20,0%	,0%	100,0%	
	% dentro de Burnout	1,8%	1,9%	,0%	1,7%	
	% del total	1,3%	,3%	,0%	1,7%	
Otro	Recuento	3	0	0	3	
	% dentro de Estudios Realizados	100,0%	,0%	,0%	100,0%	
	% dentro de Burnout	1,3%	,0%	,0%	1,0%	
	% del total	1,0%	,0%	,0%	1,0%	



Total	Recuento	227	53	20	300
	% dentro de Estudios Realizados	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%
	% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,425 <sup>a</sup>	10	,926
Razón de verosimilitudes	6,210	10	,797
N de casos válidos	300		

a. 10 casillas (55,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,20

Si la significancia es menor o igual a 0.05 hay asociación.

La tabla para Chi cuadrado de Pearson indica que la significancia es de .926 por lo tanto no hay asociación entre las variables Estudios realizados y Burnout.

**Tabla 18.** Asociación entre tiempo en el cargo y la presencia de Burnout

Se encontró que los profesores que llevan de 1 a 5 años el 82% no presentan Burnout, tiene riesgo de presentar un 13% y presenta un 5% (62 docentes). El porcentaje de profesores que llevan de 5 a 10 años que no presentan Burnout es de 80%, tienen Riesgo 13% y presenta un 7% (52 docentes).

Los profesores que llevan De 10 a 15 años y que no presentan Burnout equivale al 65%, los que tiene riesgo de presentar equivalen a un 24% y presenta un 11% (54 docentes). Los profesores que llevan De 15 a 20 años y que no presentan Burnout equivale al 64%, los que tiene riesgo de presentar equivalen a un 28% y presenta un 7% (39 docentes). Los profesores que llevan más de 20 años en el cargo y que no presentan Burnout equivale a al

80%, los que tiene riesgo de presentar equivalen a un 16% y presenta un 5% (89 docentes).

		No presenta Burnout	Burnout Riesgo de presentar Burnout	Presenta Burnout	Total	
Tiempo Cargo	De 1 a 5 años	Recuento	51	8	3	62
		% dentro de Tiempo Cargo	82,3%	12,9%	4,8%	100,0%
		% dentro de Burnout	22,5%	15,1%	15,0%	20,7%
		% del total	17,0%	2,7%	1,0%	20,7%
	De 5 a 10 años	Recuento	45	7	4	56
		% dentro de Tiempo Cargo	80,4%	12,5%	7,1%	100,0%
		% dentro de Burnout	19,8%	13,2%	20,0%	18,7%
		% del total	15,0%	2,3%	1,3%	18,7%
	De 10 a 15 años	Recuento	35	13	6	54
		% dentro de Tiempo Cargo	64,8%	24,1%	11,1%	100,0%
		% dentro de Burnout	15,4%	24,5%	30,0%	18,0%
		% del total	11,7%	4,3%	2,0%	18,0%
	De 15 a 20 años	Recuento	25	11	3	39
		% dentro de Tiempo Cargo	64,1%	28,2%	7,7%	100,0%
		% dentro de Burnout	11,0%	20,8%	15,0%	13,0%
		% del total	8,3%	3,7%	1,0%	13,0%
	Más de 20 años	Recuento	71	14	4	89
		% dentro de Tiempo Cargo	79,8%	15,7%	4,5%	100,0%
		% dentro de Burnout	31,3%	26,4%	20,0%	29,7%
		% del total	23,7%	4,7%	1,3%	29,7%
Total		Recuento	227	53	20	300
		% dentro de Tiempo Cargo	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%
		% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,406 <sup>a</sup>	8	,238
Razón de verosimilitudes	9,992	8	,266
N de casos válidos	300		

a. 4 casillas (26,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,60.

Si la significancia es menor o igual a 0.05 hay asociación.

La tabla para Chi cuadrado de Pearson indica que la significancia es de .238 por lo tanto no hay asociación entre las variables Tiempo en el cargo y Burnout.

**Tabla 19.** Asociación entre Población a la que le enseñan los docentes y la presencia de Burnout

Se encontró que el porcentaje de docentes que atienden a niños y que no presentan el síndrome de Burnout equivalen al 78%, los que tiene riesgo de presentar equivalen al 17% y los que presentan equivalen al 5% (120 docentes).

El porcentaje de docentes que atienden a adolescentes y que no presentan el síndrome de Burnout es de 75%, tienen Riesgo de presentar el 17% y los que presentan equivalen a un 8% (72 docentes).

Los docentes que atienden a adultos y que no presentan el síndrome de Burnout equivalen al 80%, los que tiene riesgo de presentar equivalen a un 20% y presenta el síndrome un 0%, (5 docentes).

El porcentaje de docentes que atienden a niños y adolescentes y que no presentan el síndrome de Burnout es de 71%, tienen Riesgo de presentar el 23% y los que presentan equivalen a un 6% (65 docentes).

El porcentaje de docentes que atienden a niños y adultos y que no presentan el síndrome de Burnout es de 77%, tienen Riesgo de presentar el 15% y los que presentan equivalen a un 7% (13 docentes).

El porcentaje de docentes que atienden a adolescentes y adultos que no presentan el síndrome de Burnout es de 71%, tienen riesgo de presentar el 14% y los que presentan equivalen a un 14% (7 docentes).

El porcentaje de docentes que atienden a niños, adolescentes y adultos que no presentan el síndrome de Burnout es de 78%, tienen Riesgo de presentar el 11% y los que presentan equivalen a un 11% (18 docentes).

			Burnout			Total
			No presenta Burnout	Riesgo de presentar Burnout	Presenta Burnout	
Población Atendida	Niños	Recuento	94	20	6	120
		% dentro de Población Atendida	78,3%	16,7%	5,0%	100,0%
		% dentro de Burnout	41,4%	37,7%	30,0%	40,0%
		% del total	31,3%	6,7%	2,0%	40,0%
	Adolescentes	Recuento	54	12	6	72
		% dentro de Población Atendida	75,0%	16,7%	8,3%	100,0%
		% dentro de Burnout	23,8%	22,6%	30,0%	24,0%
		% del total	18,0%	4,0%	2,0%	24,0%
	Adultos	Recuento	4	1	0	5
		% dentro de Población Atendida	80,0%	20,0%	,0%	100,0%
		% dentro de Burnout	1,8%	1,9%	,0%	1,7%
		% del total	1,3%	,3%	,0%	1,7%
Niños y adolescentes	Recuento	46	15	4	65	
	% dentro de Población Atendida	70,8%	23,1%	6,2%	100,0%	
	% dentro de Burnout	20,3%	28,3%	20,0%	21,7%	
	% del total	15,3%	5,0%	1,3%	21,7%	

Niños y adultos	Recuento	10	2	1	13
	% dentro de Población Atendida	76,9%	15,4%	7,7%	100,0%
	% dentro de Burnout	4,4%	3,8%	5,0%	4,3%
	% del total	3,3%	,7%	,3%	4,3%
Adolescentes y adultos	Recuento	5	1	1	7
	% dentro de Población Atendida	71,4%	14,3%	14,3%	100,0%
	% dentro de Burnout	2,2%	1,9%	5,0%	2,3%
	% del total	1,7%	,3%	,3%	2,3%
Niños Adolescentes y Adultos	Recuento	14	2	2	18
	% dentro de Población Atendida	77,8%	11,1%	11,1%	100,0%
	% dentro de Burnout	6,2%	3,8%	10,0%	6,0%
	% del total	4,7%	,7%	,7%	6,0%
Total	Recuento	227	53	20	300
	% dentro de Población Atendida	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%
	% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%
					%

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,410 <sup>a</sup>	12	,975
Razón de verosimilitudes	4,508	12	,972
N de casos válidos	300		

a. 11 casillas (52,4%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,33.

Si la significancia es menor o igual a 0.05 hay asociación.

La tabla para Chi cuadrado de Pearson indica que la significancia es de .975 por lo tanto no hay asociación entre las variables Población atendida y Burnout

**Tabla 20.** Asociación entre el número de estudiantes a los que les enseñan los docentes y la presencia de Burnout

Se encontró que el porcentaje de docentes que enseñan de 1 a 50 estudiantes y que no presentan el síndrome de Burnout equivalen al 76%, los que tiene riesgo de presentar equivalen al 20% y los que presentan equivalen al 4% (143 docentes). El porcentaje de docentes que enseñan entre 50 a 100 estudiantes y que no presentan el síndrome de Burnout es de 45%, tienen riesgo de presentar el 16% y los que presentan equivalen a un 20% (37 docentes).

Los docentes que enseñan de 100 a 150 y que no presentan el síndrome de Burnout equivalen al 87%, los que tiene riesgo de presentar equivalen a un 13% y presenta el síndrome un 0%, (23 docentes). El porcentaje de docentes que enseñan a más de 150 y que no presentan el síndrome de Burnout es de 76%, tienen Riesgo de presentar el 17% y los que presentan equivalen a un 7% (97 docentes).

			Burnout			Total	
			Riesgo de				
			No presenta	presentar	Presenta		
			Burnout	Burnout	Burnout		
Estudiantes a Los Que Enseña	De 1 a 50	Recuento	109	28	6	143	
		% dentro de	76,2%	19,6%	4,2%	100,0%	
		Estudiantes a Los					
		Que Enseña					
	% dentro de Burnout	48,0%	52,8%	30,0%	47,7%		
	% del total	36,3%	9,3%	2,0%	47,7%		
				24	6	7	37
	De 50 a 100	Recuento					
		% dentro de	64,9%	16,2%	18,9%	100,0%	
		Estudiantes a Los					
		Que Enseña					
	% dentro de Burnout	10,6%	11,3%	35,0%	12,3%		
	% del total	8,0%	2,0%	2,3%	12,3%		
	De 100 a 150	Recuento	20	3	0	23	
		% dentro de	87,0%	13,0%	,0%	100,0%	
		Estudiantes a Los					
Que Enseña							
% dentro de Burnout	8,8%	5,7%	,0%	7,7%			
% del total	6,7%	1,0%	,0%	7,7%			
Más de 150	Recuento	74	16	7	97		
	% dentro de	76,3%	16,5%	7,2%	100,0%		
	Estudiantes a Los						
	Que Enseña						
% dentro de Burnout	32,6%	30,2%	35,0%	32,3%			
% del total	24,7%	5,3%	2,3%	32,3%			
Total	Recuento	227	53	20	300		
	% dentro de	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%		
	Estudiantes a Los						
	Que Enseña						
% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			
% del total	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%			

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,881 <sup>a</sup>	6	,045
Razón de verosimilitudes	11,851	6	,065
N de casos válidos	300		

a. 3 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,53.

Si la significancia es menor o igual a 0.05 hay asociación.

La tabla para Chi cuadrado de Pearson indica que la significancia es de .045 por lo tanto si hay asociación entre las variables Estudiantes a los que enseña y Burnout.

**Tabla 21.** Asociación entre el número de personas con las que conviven los docentes y la presencia de Burnout.

Se encontró que el porcentaje de docentes que conviven de 1 a 3 personas y que no presentan el síndrome de Burnout equivalen al 77%, los que tiene riesgo de presentar equivalen al 16% y los que presentan equivalen al 7% (179 docentes). El porcentaje de docentes que conviven de 3 a 6 personas y que no presentan el síndrome de Burnout es de 71%, tienen riesgo de presentar el 22% y los que presentan equivalen a un 7% (7 docentes).

Los docentes que conviven de 6 a 9 personas y que no presentan el síndrome de Burnout equivalen al 100% (11 docentes). El porcentaje de docentes que conviven con más de 9 personas y que no presentan el síndrome de Burnout es de 80%, tienen riesgo de presentar el 20% y los que presentan equivalen a un 0% (5 docentes).

El porcentaje de docentes que vive solo y que no presentan el síndrome de Burnout es de 67%, tienen Riesgo de presentar el 17% y los que presentan equivalen a un 17% (6 docentes).



Burnout y variables de la profesión docente 65

			Burnout			Total
			No presenta Burnout	Riesgo de presentar Burnout	Presenta Burnout	
Personas Con Las Que Convive	De 1 a 3	Recuento	138	29	12	179
		% dentro de Personas Con Las Que Convive	77,1%	16,2%	6,7%	100,0%
		% dentro de Burnout	60,8%	54,7%	60,0%	59,7%
		% del total	46,0%	9,7%	4,0%	59,7%
	De 3 a 6	Recuento	70	22	7	99
		% dentro de Personas Con Las Que Convive	70,7%	22,2%	7,1%	100,0%
		% dentro de Burnout	30,8%	41,5%	35,0%	33,0%
		% del total	23,3%	7,3%	2,3%	33,0%
	De 6 a 9	Recuento	11	0	0	11
		% dentro de Personas Con Las Que Convive	100,0%	,0%	,0%	100,0%
		% dentro de Burnout	4,8%	,0%	,0%	3,7%
		% del total	3,7%	,0%	,0%	3,7%
	Más de 9	Recuento	4	1	0	5
		% dentro de Personas Con Las Que Convive	80,0%	20,0%	,0%	100,0%
		% dentro de Burnout	1,8%	1,9%	,0%	1,7%
		% del total	1,3%	,3%	,0%	1,7%
Vive solo	Recuento	4	1	1	6	
	% dentro de Personas Con Las Que Convive	66,7%	16,7%	16,7%	100,0%	
	% dentro de Burnout	1,8%	1,9%	5,0%	2,0%	
	% del total	1,3%	,3%	,3%	2,0%	
Total	Recuento	227	53	20	300	
	% dentro de Personas Con Las Que Convive	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%	
	% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,641 <sup>a</sup>	8	,576
Razón de verosimilitudes	9,230	8	,323
N de casos válidos	300		

a. 8 casillas (53,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,33.

Si la significancia es menor o igual a 0.05 hay asociación.

La tabla para Chi cuadrado de Pearson indica que la significancia es de .576 por lo tanto no hay asociación entre las variables Personas con las que convive y Burnout.

**Tabla 22.** Asociación entre Número de hijos y la presencia de Burnout

La tabla para Número de hijos indica que de los docentes que tienen entre 1 y 3 hijos, el 79% no presenta el Síndrome de Burnout, el 15% tiene el riesgo de presentarlo y el 6% restante lo presenta (207 docentes). De los docentes que tienen entre 3 y 6 hijos, el 62% no presenta el Síndrome de Burnout, el 33% tiene el riesgo de presentarlo y el 4% lo presenta (24 docentes). De los docentes que tienen entre 6 y 9 hijos, el 0% no presenta el Síndrome de Burnout, el 100% tiene el riesgo de presentarlo y el 0% lo presenta (1 docentes). De los docentes no tienen hijos, el 72% no presenta el Síndrome de Burnout, el 18% tiene el riesgo de presentarlo y el 10% lo presenta (68 docentes).

		Burnout			Total	
		No presenta	Riesgo de presentar	Presenta		
		Burnout	Burnout	Burnout		
Número Hijos	Entre 1 y 3	Recuento	163	32	12	207
		% dentro de Número Hijos	78,7%	15,5%	5,8%	100,0%
		% dentro de Burnout	71,8%	60,4%	60,0%	69,0%
		% del total	54,3%	10,7%	4,0%	69,0%
	Entre 3 y 6	Recuento	15	8	1	24
		% dentro de Número Hijos	62,5%	33,3%	4,2%	100,0%
		% dentro de Burnout	6,6%	15,1%	5,0%	8,0%
		% del total	5,0%	2,7%	,3%	8,0%
	Entre 6 y 9	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de Número Hijos	,0%	100,0%	,0%	100,0%
		% dentro de Burnout	,0%	1,9%	,0%	,3%
		% del total	,0%	,3%	,0%	,3%
No tiene hijos	Recuento	49	12	7	68	
	% dentro de Número Hijos	72,1%	17,6%	10,3%	100,0%	
	% dentro de Burnout	21,6%	22,6%	35,0%	22,7%	
	% del total	16,3%	4,0%	2,3%	22,7%	
Total	Recuento	227	53	20	300	
	% dentro de Número Hijos	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%	
	% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,294 <sup>a</sup>	6	,080
Razón de verosimilitudes	9,316	6	,157
N de casos válidos	300		

a. 6 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,07.

Si la significancia es menor o igual a 0.05 hay asociación.

La tabla para Chi cuadrado de Pearson indica que la significancia es de .080 por lo tanto no hay asociación entre las variables Número de hijos y Burnout

**Tabla 23.** Asociación entre la participación en el programa de inducción y la presencia de Burnout

La tabla para: Participó en el programa de inducción indica que de los docentes que participaron en el programa de inducción, el 78% no presenta el Síndrome de Burnout, el 17% tiene el riesgo de presentarlo y el 5% restante lo presenta (192 docentes). De los docentes que no participaron en el programa de inducción, el 72% no presenta el Síndrome de Burnout, el 18% tiene el riesgo de presentarlo y el 9% lo presenta (108 docentes).

	Si	Recuento	Burnout			Total
			No presenta Burnout	Riesgo de presentar Burnout	Presenta Burnout	
Participó En Programa Inducción			149	33	10	192
		% dentro de Participó En Programa Inducción	77,6%	17,2%	5,2%	100,0%
		% dentro de Burnout	65,6%	62,3%	50,0%	64,0%
		% del total	49,7%	11,0%	3,3%	64,0%

No	Recuento	78	20	10	108
	% dentro de Participó En Programa Inducción	72,2%	18,5%	9,3%	100,0%
	% dentro de Burnout	34,4%	37,7%	50,0%	36,0%
	% del total	26,0%	6,7%	3,3%	36,0%
Total	Recuento	227	53	20	300
	% dentro de Participó En Programa Inducción	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%
	% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,035 <sup>a</sup>	2	,361
Razón de verosimilitudes	1,968	2	,374
N de casos válidos	300		

a. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 7,20.

Si la significancia es menor o igual a 0.05 hay asociación

La tabla para Chi cuadrado de Pearson indica que la significancia es de .361 por lo tanto no hay asociación entre las variables Participó en programa de inducción y Burnout

**Tabla 24.** Asociación entre el conocimiento del manual de funciones de cargo y la presencia de Burnout

La tabla para Conoce manual de funciones indica que de los docentes que sí conocen el manual de funciones, el 76% no presenta el Síndrome de Burnout, el 18% tiene el riesgo de presentarlo y el 6% restante lo presenta (263 docentes). De los docentes que no conocen el manual de funciones, el 73% no presenta el Síndrome de Burnout, el 16% tiene el riesgo de presentarlo y el 11% restante lo presenta (37 docentes).

			No presenta Burnout	Burnout Riesgo de presentar Burnout	Presenta Burnout	Total
Conoce Manual Funciones	Si	Recuento	200	47	16	263
		% dentro de Conoce Manual Funciones	76,0%	17,9%	6,1%	100,0%
		% dentro de Burnout	88,1%	88,7%	80,0%	87,7%
		% del total	66,7%	15,7%	5,3%	87,7%
No		Recuento	27	6	4	37
		% dentro de Conoce Manual Funciones	73,0%	16,2%	10,8%	100,0%
		% dentro de Burnout	11,9%	11,3%	20,0%	12,3%
		% del total	9,0%	2,0%	1,3%	12,3%
Total		Recuento	227	53	20	300
		% dentro de Conoce Manual Funciones	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%
		% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,178 <sup>a</sup>	2	,555
Razón de verosimilitudes	1,031	2	,597
N de casos válidos	300		

a. 1 casillas (16,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,47.

Si la significancia es menor o igual 0.05 hay asociación.

La tabla para Chi cuadrado de Pearson indica que la significancia es de .555 por lo tanto no hay asociación entre las variables Conoce manual de funciones y Burnout.

**Tabla 25.** Asociación la Ubicación de la institución donde labora el docente y la presencia de Burnout

La tabla para Ubicación de la institución indica que de los docentes que laboran en el área Urbana, el 76% no presenta el Síndrome de Burnout, el 17% tiene el riesgo de presentarlo y el 7% restante lo presenta (290 docentes). De los docentes que laboran en el área Rural, el 70% no presenta el Síndrome de Burnout, el 30% tiene el riesgo de presentarlo y el 0% restante lo presenta (10 docentes).

		No presenta Burnout	Burnout Riesgo de presentar Burnout	Presenta Burnout	Total	
Ubicación Institución	Urbana	Recuento	220	50	20	290
		% dentro de Ubicación Institución	75,9%	17,2%	6,9%	100,0%
		% dentro de Burnout	96,9%	94,3%	100,0%	96,7%
		% del total	73,3%	16,7%	6,7%	96,7%
Rural		Recuento	7	3	0	10
		% dentro de Ubicación Institución	70,0%	30,0%	,0%	100,0%
		% dentro de Burnout	3,1%	5,7%	,0%	3,3%
		% del total	2,3%	1,0%	,0%	3,3%
Total		Recuento	227	53	20	300
		% dentro de Ubicación Institución	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%
		% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,624 <sup>a</sup>	2	,444
Razón de verosimilitudes	2,141	2	,343
N de casos válidos	300		

a. 2 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,67.

S i la significancia es menor o igual a 0.05 hay asociación.

La tabla para Chi cuadrado de Pearson indica que la significancia es de .444 por lo tanto no hay asociación entre las variables Ubicación de la institución y Burnout.

**Tabla 26.** Asociación los grados en los que enseñan los docentes y la presencia de Burnout

La tabla para grados en los que enseñan los docentes indica que de la totalidad de los docentes que enseñan en Preescolar, el 60% no presenta el Síndrome de Burnout, el 40% tiene el riesgo de presentarlo y el 0% lo presenta (10 docentes). De los docentes que enseñan en Básica Secundaria y Media Vocacional, el 82% no presenta el Síndrome de Burnout, el 6% tiene el riesgo de presentarlo y el 12% lo presenta (33 docentes en total). De los docentes que enseñan en Preescolar, básica primaria y básica secundaria, el 67% no presenta el Síndrome de Burnout, el 33% tiene el riesgo de presentarlo y el 0% lo presenta (3 docentes). De los docentes que enseñan en Preescolar, Básica Primaria y Media Vocacional, el 100% no presenta el Síndrome de Burnout, el 0% tiene el riesgo de presentarlo y el 0% lo presenta (1 docente). De los docentes que enseñan en Preescolar, Básica Primaria, Básica Secundaria y Media Vocacional el 67% no presenta el Síndrome de Burnout, el 33% tiene el riesgo de presentarlo y el 0% lo presenta (3 docentes en total). De los docentes que enseñan en Básica Primaria, el 80% no presenta el Síndrome de Burnout, el 15% tiene el riesgo de presentarlo y el 5% lo presenta (98 docentes). De los docentes que enseñan en Básica Secundaria, el 72% no



presenta el Síndrome de Burnout, el 20% tiene el riesgo de presentarlo y el 8% lo presenta (125 docentes). De los docentes que enseñan en Media vocacional, el 77% no presenta el Síndrome de Burnout, el 15% tiene el riesgo de presentarlo y el 8% lo presenta (13 docentes). De los docentes que enseñan en Preescolar y Básica primaria, el 67% no presenta el Síndrome de Burnout, el 33% tiene el riesgo de presentarlo y el 0% lo presenta (6 docentes). De los docentes que enseñan en Preescolar y Básica secundaria, el 0% no presenta el Síndrome de Burnout, el 100% tiene el riesgo de presentarlo y el 0% lo presenta (1 docente). De los docentes que enseñan en Básica primaria y Básica secundaria, el 100% no presenta el Síndrome de Burnout, el 0% tiene el riesgo de presentarlo y el 0% lo presenta (4 docentes). De los docentes que enseñan en Básica primaria y Media vocacional, el 100% no presenta el Síndrome de Burnout, el 0% tiene el riesgo de presentarlo y el 0% lo presenta (3 docentes).

		Burnout			Total		
		No presenta Burnout	Riesgo de presentar Burnout	Presenta Burnout			
Enseña A Estudiantes	Preescolar	Recuento	6	4	0	10	
		% dentro de Enseña A Estudiantes	60,0%	40,0%	,0%	100,0%	
		% dentro de Burnout	2,6%	7,5%	,0%	3,3%	
	Básica Secundaria y Media Vocacional	Recuento	27	2	4	33	
		% dentro de Enseña A Estudiantes	81,8%	6,1%	12,1%	100,0%	
		% dentro de Burnout	11,9%	3,8%	20,0%	11,0%	
			% del total	2,0%	1,3%	,0%	3,3%
			% del total	9,0%	,7%	1,3%	11,0%

		2	1	0	3
Preescolar Básica	Recuento				
Primaria y Básica	% dentro de	66,7%	33,3%	,0%	100,0
Secundaria	Enseña A				%
	Estudiantes				
	% dentro de	,9%	1,9%	,0%	1,0%
	Burnout				
	% del total	,7%	,3%	,0%	1,0%
Preescolar Básica	Recuento	1	0	0	1
Primaria Media	% dentro de	100,0%	,0%	,0%	100,0
Vocacional	Enseña A				%
	Estudiantes				
	% dentro de	,4%	,0%	,0%	,3%
	Burnout				
	% del total	,3%	,0%	,0%	,3%
Preescolar Básica	Recuento	2	1	0	3
Primaria Básica	% dentro de	66,7%	33,3%	,0%	100,0
Secundaria Media	Enseña A				%
Vocacional	Estudiantes				
	% dentro de	,9%	1,9%	,0%	1,0%
	Burnout				
	% del total	,7%	,3%	,0%	1,0%
	Recuento	78	15	5	98
Básica Primaria	% dentro de	79,6%	15,3%	5,1%	100,0
	Enseña A				%
	Estudiantes				
	% dentro de	34,4%	28,3%	25,0%	32,7%
	Burnout				
	% del total	26,0%	5,0%	1,7%	32,7%
Básica Secundaria	Recuento	90	25	10	125
	% dentro de	72,0%	20,0%	8,0%	100,0
	Enseña A				%
	Estudiantes				
	% dentro de	39,6%	47,2%	50,0%	41,7%
	Burnout				
	% del total	30,0%	8,3%	3,3%	41,7%

		10	2	1	13
Media Vocacional	Recuento				
	% dentro de Enseña A Estudiantes	76,9%	15,4%	7,7%	100,0%
	% dentro de Burnout	4,4%	3,8%	5,0%	4,3%
	% del total	3,3%	,7%	,3%	4,3%
Preescolar y Básica primaria	Recuento	4	2	0	6
	% dentro de Enseña A Estudiantes	66,7%	33,3%	,0%	100,0%
	% dentro de Burnout	1,8%	3,8%	,0%	2,0%
	% del total	1,3%	,7%	,0%	2,0%
Preescolar y Básica Secundaria	Recuento	0	1	0	1
	% dentro de Enseña A Estudiantes	,0%	100,0%	,0%	100,0%
	% dentro de Burnout	,0%	1,9%	,0%	,3%
	% del total	,0%	,3%	,0%	,3%
Básica Primaria y Básica Secundaria	Recuento	4	0	0	4
	% dentro de Enseña A Estudiantes	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	% dentro de Burnout	1,8%	,0%	,0%	1,3%
	% del total	1,3%	,0%	,0%	1,3%
Básica Primaria y Media Vocacional	Recuento	3	0	0	3
	% dentro de Enseña A Estudiantes	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	% dentro de Burnout	1,3%	,0%	,0%	1,0%
	% del total	1,0%	,0%	,0%	1,0%

Total	227	53	20	300
Recuento				
% dentro de Enseña A Estudiantes	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%
% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
% del total	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	GI	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,668 <sup>a</sup>	22	,604
Razón de verosimilitudes	21,341	22	,500
N de casos válidos	300		

a. 26 casillas (72,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,07

Si la significancia es menor o igual a 0.05 hay asociación.

La tabla para Chi cuadrado de Pearson indica que la significancia es de .604 por lo tanto no hay asociación entre las variables Estudiantes a los que enseña y Burnout.

**Tabla 27.** Asociación los docentes que realizan o no labores de su trabajo en casa y la presencia de Burnout

La tabla para Realiza en casa labores de trabajo indica que de los docentes que sí realizan en casa labores de trabajo, el 78% no presenta el Síndrome de Burnout, el 16% tiene el riesgo de presentarlo y el 6% restante lo presenta (254 docentes). De los docentes que No realizan en casa labores de trabajo, el 70% no presenta el Síndrome de Burnout, el 28% tiene el riesgo de presentarlo y el 11% restante lo presenta (46 docentes).

Tabla de contingencia						
		Burnout			Total	
		Riesgo de				
		No presenta	presenta	Presenta		
		Burnout	Burnout	Burnout		
Realiza En	Si	Recuento	199	40	15	254
Casa		% dentro de Realiza En	78,3%	15,7%	5,9%	100,0%
Labores		Casa Labores Trabajo				
Trabajo		% dentro de Burnout	87,7%	75,5%	75,0%	84,7%
		% del total	66,3%	13,3%	5,0%	84,7%
	No	Recuento	28	13	5	46
		% dentro de Realiza En	60,9%	28,3%	10,9%	100,0%
		Casa Labores				
		% dentro de Burnout	12,3%	24,5%	25,0%	15,3%
		% del total	9,3%	4,3%	1,7%	15,3%
Total		Recuento	227	53	20	300
		% dentro de Realiza En	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%
		Casa Labores Trabajo				
		% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	75,7%	17,7%	6,7%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,463 <sup>a</sup>	2	,039
Razón de verosimilitudes	5,935	2	,051
N de casos válidos	300		

a. 1 casillas (16,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,07.

Si la significancia es menor o igual a 0.05 hay asociación.

La tabla para Chi cuadrado de Pearson indica que la significancia es de .039 por lo tanto si hay asociación entre las variables Realiza en casa labores de trabajo y Burnout.

## DISCUSIÓN

La labor educativa es una de las actividades más importantes pero a su vez desgastantes para los docentes a causa del gran número de personas con las cuales deben tratar a menudo; entre estos: alumnos, padres de familia, docentes, directivos, etc. Esta labor y su relación con la presencia del Síndrome de Burnout tiende a ir de la mano en muchas ocasiones, como consecuencia de la influencia de una multiplicidad de variables entre estas, las propias de la labor docente (condiciones del trabajo, del tiempo, relación con los estudiantes la participación del docente respecto a la toma de decisiones dentro de la institución, el apoyo que recibe de la misma y los demás docentes, la autonomía en el desarrollo de su labor, entre otras).

De acuerdo con la problemática descrita anteriormente, y con base en los resultados obtenidos en la presente investigación, se encontró que con una significancia del 0.045 existe asociación entre el Síndrome de Burnout y el **número de estudiantes a los que enseña**. Esto coincide con lo planteado por Moriana & Herruzo (2004) quienes plantean que entre mayor cantidad de estudiantes, mayor presencia de Burnout puede presentarse, ya que en este caso el docente debe manejar, coordinar y orientar a grupos muy grandes de estudiantes, lo que significa un desgaste no solo a nivel físico, sino Psicológico

Por otra parte, se encontró asociación entre las variables **Burnout y labores de trabajo que el docente realiza en casa.**, lo cual se interpretó a partir de que la significancia fue menor que el alpha (0.039). Al respecto, se ha encontrado que puede presentarse más fácilmente el Síndrome de Burnout cuando el docente debe llevar trabajo a su casa para allí finalizarlo (Moriana & Herruzo 2004). Lo anterior puede causar un malestar significativo, ya que parte del trabajo está “absorbiendo” tiempo del docente que emplea por ejemplo para descansar o estar con su familia

Es importante aclarar, que en las demás variables que se tuvieron en cuenta en la investigación, no se encontró asociación alguna entre estas y la

presencia del Síndrome de Burnout, como se puede evidenciar en los resultados arrojados por la prueba Chi cuadrado.

En cuanto a la variable **Género**, según Ranchal y Vaquero (2008), se encontró una prevalencia del Síndrome de Burnout en las mujeres del 55,4 % con respecto a los hombres 44,6%. Estos resultados, llevaron a concluir que no existen diferencias significativas entre los géneros y el Burnout. De igual manera, en la presente investigación tampoco se encontraron diferencias con respecto a esta variable ya que el porcentaje en estos dos grupos difiere únicamente en un 1%. De acuerdo con estos resultados, se puede concluir que ser hombre o mujer, no es un factor predisponente a presentar Burnout.

El estudio de Fidalgo (2006) en cuanto a la **edad** señala que los docentes que tenían edades entre los 30 y 50 años presentaron mayores niveles de Burnout. De acuerdo con la investigación anterior, se esperaría que los docentes con mayores edades presentaran el Síndrome. Al respecto, los resultados de la presente investigación indican que los docentes con edades superiores a los 36 años presentaron mayores niveles que los que tenían edades inferiores. Es decir que de los docentes que tienen entre 34 y 65 años, un 24% presentó Burnout. Esto se explica, a partir de lo planteado por Moriana (2002) quien refiere que cuanto más años se esté en la enseñanza, la posibilidad de tener disminución en el trabajo es mayor; teniendo en cuenta que se asocian además del tiempo de experiencia en la profesión, con la maduración propia de la edad, cuestiones que plantean la necesidad de llevar a la realidad medidas que incentiven y motiven las buenas prácticas.

Al analizar los resultados obtenidos en cuanto a la variable **Estado civil** Pando, Aranda, Aldrete, Flores & Pozos (2006) indican que los docentes que no tienen pareja tienen mayores probabilidades de presentar el Síndrome que los que sí. Así mismo, en la presente investigación se relaciona la información contrastada con la teoría, ya que se encontraron puntuaciones mayores en cuanto a la presencia del Síndrome en los docentes que son solteros 9%,

separados 15% y los que viven en unión libre 10%, en comparación con los que son casados y viudos 4% y 0% respectivamente.

Por otra parte, respecto al **estrato socioeconómico**, en la presente investigación se encontró una mayor presencia del Síndrome de Burnout en los maestros que pertenecen al estrato medio (8%), así como también una puntuación significativa frente al riesgo de presentar el Síndrome (19%). Adicionalmente, es relevante tener en cuenta que de los docentes que pertenecen al estrato bajo un gran porcentaje no presentó el síndrome (91%) mientras que el porcentaje restante tiene el riesgo de presentarlo. Respecto a los docentes pertenecientes al estrato medio se encontró que los maestros pertenecientes a este estrato presentaron mayores niveles de Burnout frente a los demás estratos, lo que apoya la idea de Fernández (2002) de que los docentes de estrato social medio, perciben más claramente sus limitaciones respecto a diferentes condiciones relacionadas con su desempeño y labor como docentes, lo cual clarifica las funciones que debe desempeñar, pero a su vez también puede significar una disminución respecto a la motivación y las expectativas de rol. (Cabe aclarar que no se encontró suficiente información sobre la variable estrato y su asociación con la presencia de Burnout).

De acuerdo con los resultados esperados en cuanto al **Número de horas diarias en las que trabaja**, Acevedo (2001) citado por Pando, Castañeda, Gregoris, Aguila, Ocampo y Navarrete (2006) señalan que la carga horaria se relaciona con la sobrecarga laboral respecto a la realización de una gran cantidad de actividades que conllevan finalmente al cansancio. También refieren que una hora de jornada laboral puede percibirse como más prolongada y agotadora de la que realmente es, es decir que trabajar una cantidad de tiempo prolongada puede significar un malestar para el docente.

Lo anterior muestra que entre más horas de trabajo, más posibilidades existen de presentar el Síndrome de Burnout. Respecto a los resultados encontrados en la presente investigación, los docentes que trabajan grandes



cantidades de tiempo al día, (más de 12 horas diarias) presentaron mayores niveles de Burnout (10%) que aquellos que trabajan de 1 a 4 horas, de 5 a 8 horas, y de 9 a 12 horas, 0%, 7% y 4% respectivamente.

La investigación de Fernández (2002) hace referencia al **tiempo en el cargo** de los docentes y su asociación con el Burnout, donde encontraron que los docentes con más de 20 años de experiencia presentan mayores niveles de Burnout que las personas con menos experiencia. Se esperaría que de acuerdo con la teoría, entre más tiempo en el cargo mayor presencia de Burnout. Los resultados anteriores, no coinciden con los encontrados en la presente investigación, porque aunque algunos de los docentes que llevan más de 20 años en el cargo presentan Burnout (5%) no tienen niveles tan altos como aquellos que llevan menos tiempo.

Por otra parte, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en cuanto a la **población atendida**, no se encontraron investigaciones al respecto, sin embargo, se encontró una asociación entre la presencia del Síndrome de Burnout y el nivel de formación, que de acuerdo con Llaja & Cols (2010), a mayor nivel de formación (Secundaria) es decir estudiantes adolescentes, existe menos Burnout y a menor nivel de formación (Primaria) es decir niños, se presentan mayores niveles del Síndrome

Los resultados anteriormente descritos, no coinciden con los hallados en la presente investigación, donde se encontraron mayores niveles de Burnout en los docentes que imparten clases a grupos de adolescentes-adultos (14%) y niños-adultos-adolescentes (11%), por lo que se concluye que la población atendida y su asociación con la presencia de Burnout puede variar muy posiblemente de acuerdo con una multiplicidad de factores, como por ejemplo, el país, y las diferencias culturales.

La siguiente variable en la que se pretende identificar una asociación con la presencia de Burnout es la relacionada con **el número de estudiantes a los que enseña** En los resultados de la presente investigación se encontraron

mayores niveles de Burnout en los docentes que enseñan de 50 a 100 estudiantes (20%) seguidos de los que enseñan a más de 150 estudiantes (7%). Según Fernández (2002), los docentes que tienen sobre carga laboral, (haciendo referencia a algunos factores de la profesión), incluido el manejo de grandes grupos de estudiantes, presentan mayores niveles de Burnout, que aquellos que manejan una menor cantidad de estudiante. Este autor concluye que una de las razones para presentar el síndrome se debe al esfuerzo que el docente debe realizar en clase, por ejemplo en cuanto a la organización del grupo, teniendo en cuenta la heterogeneidad de éste, conflictos con los estudiantes, receptividad de los mismos, etc.

En los resultados encontrados para la variable **número de personas con las que convive**, se hallaron puntuaciones mayores en cuanto a la presencia del Síndrome para los docentes que viven solos (17%), seguidos de los docentes que conviven de 1 a 6 personas (14%) Es relevante destacar, que también se encontraron puntuaciones significativas en cuanto al riesgo de presentar el Síndrome, en una gran parte de la población total de docentes. Al respecto, no se encontraron investigaciones que sustentaran los resultados citados anteriormente: sin embargo, aunque en los estudios encontrados no se hable sobre el número de personas con las que se convive, se tiene en cuenta el estado civil, que posiblemente puede ir de la mano con la cantidad de personas con las que se vive.

Por otra parte, en cuanto a la variable **número de hijos**, Fernández (2002) plantea en su estudio que los docentes que tienen hijos presentan menores niveles de Burnout, que aquellos que no tienen. Los resultados del estudio anterior, coinciden con los hallados en la presente investigación, ya que de los docentes que tienen entre 1 y 3 hijos, el 6% presenta Burnout, seguidos de los que tienen entre 3 y 6 hijos de los cuales el 4% presenta el Síndrome. Por su parte, de los docentes que no tienen hijos, un 10% presenta Burnout. Al respecto Moriana y Herruzo (2003) plantean que “el hecho de tener hijos puede funcionar como un factor de protección ante el *burnout* debido una supuesta maduración que acompaña al ser padre, la mayor experiencia en resolver

problemas con sus hijos y el apoyo emocional recibido por parte de la familia” (p.601).

Por otra parte, respecto a los resultados encontrados para la variable **participación en el programa de inducción**, de los docentes que participaron en el programa de inducción en su trabajo el 5 % presentaron Burnout, mientras que los docentes que no participaron en el programa de inducción poseen un mayor prevalencia a presentar el Síndrome de Burnout (9%), y los resultados encontrados en cuanto al riesgo de presentar el síndrome, es equitativo con porcentajes de un 17% para los docentes que asistieron a la inducción y 18% para los que no. Respecto a lo anterior se puede concluir que el conocimiento del programa de inducción institucional puede producir menores índices de de Burnout en comparación a los docentes que no asistieron al programa de inducción institucional.

Así mismo, la información anterior se puede corroborar con los resultados encontrados en la presente investigación sobre la variable **conoce el manual de funciones de su cargo**, donde se encontró que los docentes que presentan mayores niveles de Burnout son los que no conocen el manual de funciones de su cargo (11%), mientras que de los docentes que sí lo conocen un 6% presenta Burnout. Respecto a las variables anteriores sobre la participación en el programa de inducción y el conocimiento que el docente tiene sobre el programa de inducción, no se encontraron investigaciones, sin embargo sí hay estudios que tienen en cuenta situaciones que van de la mano con las variables anteriores; tal como lo describe la Consejería de educación de la Junta de Andalucía (2003) sobre los cambios rápidos en las funciones de su labor, definición poco clara sobre su rol, la autonomía en su ejercicio como profesional y las actividades extracurriculares que se relacionan con las labores que el docente debe realizar en casa (variable que se describió en anteriores párrafos).

Por su parte, Cortés & Cols (2008), encontraron que los docentes que experimentan menores niveles de Burnout son los que conocen con claridad, los reglamentos, procedimientos y funciones de su cargo. Estos autores

sugieren que al conocer claramente qué es lo que se espera de ellos, y al tener claras sus funciones en el cargo, los docentes estarán mas seguros respecto a las funciones que desempeñan y sus expectativas estarán mas cercanas a la realidad, lo que ratifica los resultados encontrados en esta investigación.

Respecto a los resultados de la variable **ubicación de la institución** se encontró que el 7% de los docentes que trabajan en el área urbana presentan Burnout, en comparación con los que trabajan en el área rural ya que un 0% presentó Burnout. De acuerdo a lo anterior, se puede observar que los profesores que trabajan en el área Urbana tienden a presentar mayores índices de Burnout que los que trabajan en el área rural. Probablemente, no hay investigaciones sobre esta variable, pero es de presumir que tal como lo corrobora la presente investigación, se encuentran mayores niveles de Burnout en los docentes que laboran en el área urbana, por factores, tales como el tiempo empleado en el desplazamiento desde la casa hacia la institución, el tráfico y viceversa, el exponerse a grandes cantidades de personas, , los horarios de trabajo, las demandas de la ciudad, etc.

En cuanto a los resultados obtenidos en la variable **“estudiantes a los que enseña”**, las puntuaciones más significativas que arrojó la muestra estudiada fueron básica primaria y básica secundaria. En básica primaria se encontró que los docentes que presentan Burnout equivalen a un 5% y tienen riesgo de presentar un 15%, por otra parte, de los docentes que enseñan a básica secundaria tienen riesgo de presentar Burnout el 20% y lo presenta un 8%. Se puede observar una prevalencia en la presencia y en el riesgo de padecer el síndrome en los docentes que enseñan a básica secundaria en comparación con los docentes que enseñan a básica primaria.

La siguiente variable acerca de las **labores del trabajo que el docente realiza en casa**, se encontró que de los docentes que no llevan trabajo a la casa el (11%) presentan Burnout y un 28% tiene un mayor riesgo de presentarlo en comparación con los que sí llevan trabajo a la casa (6%) y con los que tienen el riesgo de presentarlo (16%). Con lo anterior se puede concluir que los docentes que no llevan trabajo a sus casa tienden a presentar mayor

Burnout que los docentes que si llevan trabajo a sus casa, una explicación para este resultado podría ser, que los docentes al llevar trabajo a sus hogares puedan adelantar sus responsabilidades laborales, facilitando el buen desempeño y el cumplimiento de sus responsabilidades como docentes, mientras que los docentes que no lo hacen, se les tiende ha acumular el trabajo, y puede llegar a aumentar la presión de tiempo de entrega y la carga laboral, dificultando el buen desempeño en el docente, llevándolo a padecer de una serie de estresores, que lo lleven a padecer Burnout.

Cortes & Cols al (2008), señalan que la sobre carga laboral es una variable que desencadena los síntomas del Burnout manifestándose por ejemplo en la sensación de no poder manejar las responsabilidades de su cargo.

Aldrete & Pando (2003), señalan que los maestros desarrollan diferentes actividades laborales fuera de su horario de trabajo, como por ejemplo planear la clase, elaborar material didáctico, calificar tareas y exámenes. debido a una reducida cantidad de tiempo que tienen para desarrollarlo en su horario de trabajo, en ocasiones se sienten obligados a llevarlos a casa y realizarlos allí, para poder cumplir con sus obligaciones laborales, sin embargo no encontraron una asociación con esta variable y la presentación del Burnout.

Respecto a lo anterior, se sugiere realizar otros estudios teniendo en cuenta las variables de población a la que enseña, número de estudiantes a los que enseña y ubicación del centro educativo, ya que no se encontró información suficiente para poder contrastar los resultados encontrados.

Para concluir, de acuerdo con las necesidades detectadas para el desarrollo del presente estudio, es pertinente destacar la necesidad de fomentar una formación en los docentes de forma integral, amplia y práctica, potenciando el desarrollo de las habilidades, tales como el auto aprendizaje, asertividad, competencias sociales, emocionales entre otras. La cooperación y la colaboración son fundamentales para poder afrontar estresores que dificulten la labor docente, y hacer de lado el individualismo y la competitividad. Se trata de un aprendizaje, basado en la educación y el autoconocimiento.

Con la presente investigación y otros estudios se invita a buscar más datos, a realizar más investigaciones sobre esta problemática, que está ocurriendo en el medio educativo, por lo cual es importante estudiar este fenómeno psicosocial a mayor profundidad para contar con evidencias confiables, con el fin de poder desarrollar estrategias de mejoramiento, que ayuden a prevenir y disminuir la presentación del síndrome de Burnout, para así de optimizar la calidad laboral de los docentes, por ejemplo, mediante la elaboración e implementación de capacitaciones para el manejo del estrés, entre otras.

En cuanto a la elaboración del instrumento, sobre las variables de la profesión docente (que abarca algunos ítems relacionados con factores sociodemográficos y propios de la profesión), es importante, que en la elaboración de los ítems, se haga una categorización lo más reducida posible de cada uno de estos, con el fin de obtener mayor claridad en los resultados finales. Para concluir, cabe aclarar que en la actual investigación se habló en los objetivos sobre la presencia de Burnout, teniendo en cuenta el riesgo que el docente tiene de presentarlo. Sin embargo, para una obtención de resultados más específicos, es pertinente indagar sobre cada una de las dimensiones del Burnout y su asociación con cada una de las variables de la profesión docente. Así mismo, en la creación del instrumento deberían tenerse en cuenta otras variables que se consideran importantes para próximas investigaciones, estas variables se relacionan con el salario que ganan, los recursos con que cuenta el colegio, por ejemplo en lo referente a la planta física, problemas de disciplina en clase, absentismo laboral.

## REFERENCIAS

- Alcover, C. Martínez, D. Rodríguez, F. & Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del trabajo*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Aldrete, M. Pando, M. Aranda C. & Balcazar, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación en salud*. Recuperado 20 de marzo de 2010 de: <http://www.redalyc.org>
- Bosqueda, M. (2008). *Quemados. El Síndrome de Burnout. Qué es y cómo superarlo*. Barcelona: Paidós.
- Buendía, J. (1993). *Estrés y psicopatología*. Madrid: Pirámide.
- Buendía, J. (2003). Riesgos psicosociales en la universidad. El síndrome de "Burnout" y el "mobbing". Madrid: Fraternidad Muprespa.
- Caramés, B. (2003). Precarización y Burnout del puesto de trabajo del personal docente e investigador de la universidad. *Revista Profesional Praxis*. recuperado el 16 de marzo de 2010 de: <http://www.udp.cl/psicologia/publicaciones/praxis.htm>
- Carloto, M. y dos Santos, L. (2006). Síndrome de Burnout y factores asociados: un estudio epidemiológico con profesores. *Interamerican Journal of Psychology*. Recuperado 16 de marzo de 2010 de: <http://scielo.bvs-psi.org.br>
- Consejería de Educación, Junta de Andalucía (2003). Síndrome de estar quemado en el trabajo (Burnout) en el profesorado. Retomado el 26 de Abril de 2011 de <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portal/com>
- Cortes, S. Matsui, O. Beltrán, C. & Cortes, M (2008). Factores psicosociales y Síndrome de Burnout en docentes de educación básica del estado de Jalisco. *Estrés y salud mental en el trabajo*. Recuperado 28 de abril de 2010 de: <http://www.redalyc.org>
- De la fuente anuncibay, R. & Vallejo, R. (2008). *Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones*. Madrid: Pirámide.

- Feigley, D. (1984). Psychological Burnout in high-level athletes.
- Fernández, M. (2002). Desgaste Psíquico (Burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Revista de la facultad de Psicología*. Retomado el 3 de Mayo de 2011 <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2881042>
- Fidalgo M. (2006). Síndrome de estar quemado por el trabajo o "Burnout". Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Garcés de Los Fayos, F.(1993). Burnout en deportistas y entrenadores. Un nuevo campo de investigación en psicología del deporte. Recuperado 16 de marzo de 2010 de: <http://revista.comunitic.net>
- Gil, P. (2006). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)*: Madrid: Pirámide.
- Gómez, I. & Gómez, S. (2007a). *Síndrome de Burnout: Aspectos conceptuales*. Tesis de maestría publicada. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
- Gómez, I. & Gómez, S. (2007b). *Síndrome e Burnout intervención preventiva* . Bogotá: Universidad Javeriana.
- Guerrero, E & Vicente, F. (2001). *Síndrome de "Burnout" o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado*. Servicio de publicaciones de la Universidad de Extremadura: España. Recuperado 12 de febrero de 2011 <http://www.juntadeandalucia.es>
- Jerry, E. & Archie, B. (1980). In the helping of professions. Human sciences. Recuperado 16 de marzo de 2010 de: <http://www.springerlink.com/>
- Llaja, V. Sarria, C. García, P. Salazar, M. & Salazar, G. (2006) síndrome de burnout en educadores. Retomado el 1 de Mayo de 2011 de [www.academiaperuanadepsicologia.org](http://www.academiaperuanadepsicologia.org).



- Marqués, A. Lima, M. & Lopes, A. (2005). Fuentes de estrés, Burnout y estrategias de coping en profesores portugueses. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* Recuperado 16 de marzo de 2010 de: <http://dialnet.unirioja.es>
- Maslach, C. Jackson. & Leiter. (1996). *Maslach burnot inventory.Manual*.
- Montoya, D. (2002). *Sindrome del Burnout, estres y satisfaccion en personal de oncologia de la ciudad de Bogota*. Bogota: Universidad Nacinal.
- Moreno, B. Garrosa, E. & González. (2000). La evaluación del estrés y el Burnout del profesorado. *Revista de Psicología del Trabajo y las organizaciones*, Recuperado 16 de marzo de 2010 de: <http://dialnet.unirioja.es>
- Moreno, P. Torres, C. & Marin, A. (2006). Red de revistas científicas de America Latina y el Caribe, España y Portugal. *factores psicosociales y sindrome del Burnout en docentes de la universidad del Valle Atemajac, Guadalajara, Mexico*, 523-259.
- Moriana, J. (2002). Estudio epidemiológico de la salud mental del profesorado. Córdoba: *Servicio de Publicaciones*. Universidad de Córdoba.; 2002
- Moriana, J. Herruzo, J. (2004). Estrés y Burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. Retomado el 29 de Abril de [http://www.aepc.es/ijchp/articulos\\_pdf/ijchp-126.pdf](http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-126.pdf)
- Nadia, C. Restrepo, A & Vargas, C. 2005. Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia, 2005. *Revista de Salud Pública*. 8 (1): 63-73.
- Pando, M. Aranda, C. Aldrete, M. Flores, E. & Pozos, E. (2006). Factores psicosociales y Burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. *Investigación en salud*. Recuperado el 2 de Mayo de 2011 de <http://www.medigraphic.com/pdfs/invsal/isg-2006/isg063f.pdf>
- Pando, M. Castañeda, J. Gregoris, M. Aguila, A. Ocampo, L. & Navarrete, R. (2006). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en docentes de la Universidad

- del valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*. Recuperado el 29 de Abril de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/487/48712304.pdf>
- Peiró, J. (2005). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Pirámide. Psicología del deporte. Recuperado 16 de marzo de 2010 de: <http://revista.comunitic.net/>
- Pérez, M. Navarro, E. Aun, E. Pacheco, H. & Ruiz, J. (2007). *Síndrome de Burnout en estudiantes de internado del Hospital Universidad del Norte*. Barranquilla: Salud Uninorte, 43-51
- Ranchal a. Vaquero, m. (2008). Burnout, variables fisiológicas y antropométricas: Un estudio en el profesorado. *Medicina y seguridad del trabajo*. Recuperado el 30 abril de 2011 de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v54n210/original4.pdf>
- Reviriego, I & Sáez, J. (2009). Análisis del *Burnout* en profesores no universitarios de la región de Murcia (España). *Anales de Psicología*. Recuperado el 03 de Mayo de 2011 de: <http://revistas.um.es/analesps/article/view/71531>
- Sandoval, O. & Unda, R. (2005). Síndrome de desgaste profesional en profesores de bachillerato del estado de México. *Red de información estratégica laboral*. Recuperado 16 de marzo de 2010 de: <http://multimedia.ILCE.edu.mz/riel/resultados/sindromedesgaste.pdf>.
- Travers, C. & Cooper, C.(1997). El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente. Barcelona, Ed. Paidós Ibérica.

## APÉNDICE 1

**UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA BOGOTÁ  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
VARIABLES DE LA PROFESIÓN DOCENTE ASOCIADAS AL  
SÍNDROME DE BURNOUT EN COLEGIOS DE BOGOTÁ**

Yo \_\_\_\_\_ identificado (a) con

Cédula de ciudadanía N°. \_\_\_\_\_ (Docente) autorizo a los estudiantes de décimo semestre de Psicología de la Universidad de San Buenaventura para aplicar el siguiente protocolo de preguntas, cuyo fin es conocer sobre algunos aspectos de la labor educativa que pueden estar asociados con la presencia del síndrome de Burnout (Agotamiento laboral). La información obtenida se mantendrá de manera confidencial y el proceso de la aplicación será supervisado por el docente de dicha Universidad, Doctor Alexander Gómez.

Confirmando que he leído y entendido la información arriba consignada y que las personas encargadas de la aplicación me han explicado satisfactoriamente el propósito, los objetivos y el procedimiento que será llevado a cabo, así como me han comunicado que no hay riesgo para mí ni para mi familia y que autorizo voluntariamente participar en la misma.

\_\_\_\_\_  
Firma del docente

## APÉNDICE 2

**UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA BOGOTÁ**  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**  
**VARIABLES DE LA PROFESIÓN DOCENTE ASOCIADAS CON EL**  
**SÍNDROME DE BURNOUT EN COLEGIOS DE BOGOTÁ**

En el marco de la investigación “Variables de la práctica docente asociadas al síndrome de Burnout en colegios de Bogotá”, le invitamos a diligenciar el siguiente protocolo de preguntas, cuyo fin es conocer sobre algunos aspectos de su labor educativa que pueden estar relacionados con la presencia del síndrome de Burnout (Agotamiento laboral).

Le recordamos que la información aquí obtenida será manejada con extrema confidencialidad y los resultados serán presentados de manera global. Sí al finalizar el diligenciamiento del presente protocolo usted está interesado (a) en conocer los resultados obtenidos, puede solicitar le sean entregados.

**A continuación usted encontrará cinco (2) grupos de preguntas (identificados por números romanos) y las instrucciones para responder en cada uno de estos. Por favor, en la hoja de respuestas que se anexa, responda de acuerdo con las instrucciones que allí se dan.**

**(I)**

**A continuación se presentarán una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos tal como usted lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la repuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas; su objetivo 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. ¿Con qué frecuencia siente eso?**

**a= Nunca**

**b=Algunas veces al año**

**c=Algunas veces al mes**

**d=Algunas veces a la semana**

**e=Diariamente**

- |  |
|--|
| <b>1.</b> Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.   |
| <b>2.</b> Cuando termino mi jornada de trabajo me siento cansado.  |
| <b>3.</b> Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento cansado.           |
| <b>4.</b> Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.                           |
| <b>5.</b> Siento que estoy tratando a algunos beneficiarios de mí trabajo como si fuesen objetos impersonales. |
| <b>6.</b> Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.   |
| <b>7.</b> Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.    |
| <b>8.</b> Siento que mi trabajo me está desgastando.   |
| <b>9.</b> Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.     |

10. Siento que me he hecho más duro con la gente.
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.
12. Me siento muy enérgico en mi trabajo.
13. Me siento frustrado por el trabajo.
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.
15. Siento que no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.
18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.
22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.
<b>(II)</b>
<b>Por favor, responda el siguiente cuestionario seleccionando sólo UNA de las opciones disponibles:</b>
23. Género : a) Femenino b) Masculino
24. Edad: a) De 18 a 25 años b) De 26 a 35 años c) De 36 a 45 años d) de 46 a 55 años e) De 56 a 65 años f) Más de 65 años
25. Estado civil: a) Soltero(a) b) Casado(a) c) Unión libre d) Viudo(a) e) Separado(a)
26. Estrato socioeconómico: a) Bajo b) Medio c) Alto
27. Tipo de contrato a través del cual se encuentra vinculado: a) Indefinido b) Término fijo c) Provisional d) Por servicios e) Otro
28. Jornada en la cual usted trabaja: a) Mañana b) Tarde c) Noche d) Mañana-Tarde e) Mañana-Noche f) Tarde-Noche g) Mañana-Tarde-Noche
29. Número de horas diarias que trabaja: a) De 1 a 4 horas b) De 5 a 8 horas c) De 9 a 12 horas d) Más de 12 horas
30. Estudios realizados: a) Normalista b) Universitario c) Especialización d) Maestría e) Doctorado f) Otro
31. Tiempo en el cargo: a) De 1 a 5 años b) De 5 a 10 años c) De 10 a 15 años d) De 15 a 20 años e) Más de 20 años
32. Población atendida: a) Niños b) Adolescentes c) Adultos d) Niños y adolescentes e) Niños y adultos f) Adolescentes y adultos g) Niños, Adolescentes y Adultos
33. Número aproximado de estudiantes a los que enseña (en todos los grupos que maneja): a) De 1 a 50 estudiantes b) De 50 a 100 estudiantes c) De 10 a 150 estudiantes d) Más de 150 estudiantes
34. Número de personas con las que convive: a) De 1 a 3 personas b) De 3 a 6 personas c) De 6 a 9 personas d) Más de 9 personas e) Vivo solo
35. Número de hijos : a) Entre 1 y 3 hijos b) Entre 3 y 6 hijos c) Entre 6 y 9 hijos d) Más de 9 hijos f) No tiene hijos

<p><b>36.</b> ¿Participó en el programa de inducción institucional cuando comenzó a trabajar en el colegio? a) Si b) No</p>
<p><b>37.</b> ¿Conoce el manual de funciones de su cargo? a) Si b) No</p>
<p><b>38.</b> La institución en la que trabaja se encuentra ubicada en un área: a) Urbana b) Rural</p>
<p><b>39.</b> Dentro de la institución en la que labora, usted enseña a estudiantes de: a) Preescolar b) Básica primaria c) Básica secundaria d) Media Vocacional e) Preescolar y Básica primaria f) Preescolar y básica secundaria g) Preescolar y media vocacional h) Básica primaria y básica secundaria i) Básica primaria y media vocacional j) Básica secundaria y media vocacional k) Preescolar, básica primaria y básica secundaria l) Preescolar, básica primaria, media vocacional m) Preescolar secundaria y media vocacional n) Básica primaria, básica secundaria y media vocacional o) Preescolar, básica primaria, básica secundaria, media vocacional</p>
<p><b>40.</b> ¿Realiza en casa labores de su trabajo? a) Si b) No</p>