

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
PSICOLOGIA HUMANA.



TESIS

SINDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA EN LOS DOCENTES DE
CENTRO DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL- CASTILLA 2013.

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR

Ana Lizbeth Guerrero Guerrero

Asesor

Mg. Carmen Patricia Eras Vincés

PIURA – PERU

2013

DEDICATORIA

A Dios por brindarme la oportunidad y la dicha de la vida, padres: Carlos y Nancy, hermanos: Juan, Blanca, Miguel, Yesenia y Ranulfo por su apoyo incondicional en todo momento acompañándome a lo largo del camino, brindándome la fuerza necesaria para continuar y así mismo ayudándome en lo que fuera posible, dándome consejos y orientación.

AGRADECIMIENTO

La presente investigación es un esfuerzo en el cual, fueron participes varias personas de forma directa o indirecta, leyendo, corrigiendo, teniendo paciencia, dándome animo en los momentos de crisis y en los momentos de felicidad.

Agradezco a la Mg. Patricia Eras Vincés y a la Lic. Clara Amelia Huamán Chorres por la paciencia y por la dirección de este trabajo.

Mag. Amparo Lezcano Sandoval por haber permitido el ingreso al Centro de Educación Básica Especial, CEBE-Castilla, para la aplicación de la investigación. A los docentes por su colaboración en la aplicación de los instrumentos de evaluación de la investigación.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo central, es “Determinar la relación del Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida en los Docentes del Centro de Educación Básica Especial - Castilla, 2013”.

El documento consta de cinco capítulos: el primer capítulo explica el planteamiento del problema, el segundo capítulo fundamenta el Marco teórico, el tercero describe la metodología utilizada y el último detalla los resultados obtenidos en la presente investigación.

Asimismo espero que los resultados del presente estudio aporten a la institución, con la convicción de que se le otorgará el valor justo y mostrando apertura a las observaciones, les agradezco por anticipado por las sugerencias que se brinden a la investigación.

ABSTRAC

This research has as its main objective is "to determine the relationship Burnout Syndrome and Life Quality of Teachers of Special Basic Education Center - Castilla, 2013 " .

The document consists of five chapters: The first chapter explains the problem statement, the second chapter builds the theoretical framework, the third describes the methodology used and the last details the results of this investigation.

I also hope that the results of this study provide the institution with the conviction that it will give the fair value and showing openness to the comments, I thank you in advance for the suggestions provide research.

INDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstrac	v
Introducción	xiii
Capítulo I: Planteamiento del problema.	14
1.1. Descripción de la realidad problemática	17
1.2. Delimitación de la Investigación	16
1.2.1. Delimitación Temporal	16
1.2.2. Delimitación Geográfica	16
1.2.3. Delimitación Social	18
1.3. Formulación del problema	18
1.3.1. Problema general	18
1.3.2.- Problemas Específicos	18
1.4. Objetivos de la investigación	18
1.4.1. Objetivo general	18
1.4.2. Objetivos específicos	19
1.5. Hipótesis	19
1.5.1. Hipótesis General	19

1.5.2. Hipótesis específicas	19
1.6. Justificación de la investigación	20
1.6.1. Justificación práctica	20
1.6.2. Justificación metodológica	20
1.6.2. Justificación teórica	20
Capítulo II: Marco teórico	21
2.1.- Antecedentes	22
2.1.1.- Nivel Internacional	22
2.1.2.- Nivel Nacional	25
2.1.3.- Nivel Local	27
2.2.- Bases teóricas de la Calidad de Vida	27
2.2.1.- Paradigmas de la Calidad de Vida	27
2.2.2.- Definición de la Calidad de Vida	28
2.2.3.- Componentes de la Calidad de Vida	30
2.2.4.- Calidad de Vida en relación al trabajo docente	31
2.2.5.- El docente de educación especial	32
2.2.6.- Dimensiones de la calidad de Vida	33
2.2.6.1.- Dimensión objetiva	33
2.2.6.2.- Dimensión subjetiva	34
2.3.- Bases Teóricas del Síndrome de Burnout.	34
2.3.1.- Perspectivas teóricas del Síndrome de Burnout.	34

2.3.2.- Definiciones del Síndrome de Burnout.	35
2.3.3.- Síntomas del Síndrome de Burnout.	36
2.3.4.- Fases del proceso de Burnout	37
2.3.5.- Desencadenantes y Facilitadores	38
2.3.6.- Componentes del Síndrome de Burnout	39
2.3.7.- El Síndrome de burnout y el trabajo docente	40
Capítulo III: Metodología	44
3.1 Tipo de la Investigación.	45
3.2 Diseño de la Investigación	45
3.3 Población y Muestra de la Investigación	46
3.3.1. Población.	46
3.3.2. Muestra: aleatoria estratificada.	46
3.4 Variables, Dimensiones e Indicadores	47
3.4.1 Definición Conceptual Calidad de Vida	48
➤ Variable dependiente Calidad de Vida.	48
• Dimensiones.	48
3.4.2 Definición Conceptual. Síndrome de Burnout	50
➤ V.D: Síndrome de Burnout.	50
3.5 Técnicas e Instrumentos de la Recolección de Datos	52
3.5.1. Técnicas.	52
3.5.2 Instrumentos.	52

3.6.- Procedimientos.	54
Capítulo IV: Resultados	55
4.1 Resultados.	56
4.2. Discusión de los resultados.	71
4.2.1.- Objetivo 1: Relación entre Síndrome de Burnout y Calidad de Vida	71
4.2.2.- Objetivo 2: Relación entre Agotamiento emocional y Calidad de Vida	76
4.2.3.- Objetivo 3: Relación entre Despersonalización y Calidad de Vida	79
4.2.4.- Objetivo 4: Relación entre Realización Personal y Calidad de Vida	80
CONCLUSIONES	82
RECOMENDACIONES	84
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
ANEXOS	88

N° de Cuadros	Título de Cuadros	Pág.
1	Número de Docentes del Centro de Educación Básica Especial.	46
2	Operacionalización de las variables de estudio.	47

LISTA DE TABLAS

N°	Título de la tabla	Pág.
1	Resultados generales del inventario de Burnout.	56
2	Niveles del Síndrome de Burnout	57
3	Nivel de Calidad de Vida de los docentes	58
4	Niveles de Calidad de Vida por dimensión	59
5	Medidas descriptivas del Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida.	60
6	Correlación entre el Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida	61
7	Niveles de Agotamiento Emocional y Calidad de Vida.	62
8	Medidas descriptivas del componente Agotamiento Emocional y Calidad de Vida	63
9	Correlación entre el Componente Agotamiento Emocional y Calidad de Vida.	64
10	Nivel alcanzado en la dimensión Despersonalización.	65
11	Medidas descriptivas de Despersonalización y Calidad de Vida.	66
12	Correlación entre la Despersonalización y la Calidad de Vida.	67
13	Niveles de la dimensión Realización Personal.	68
14	Medidas descriptivas de la Realización Personal y la Calidad de Vida.	69
15	Correlación entre la Realización Personal y la Calidad de Vida.	70

LISTA DE FIGURAS

Nº de figuras	Título de las figuras	Pág.
1	Niveles del Síndrome de Burnout de los docentes.	56
2	Dimensiones del estrés laboral.	57
3	Nivel de Calidad de Vida de los docentes.	58
4	Niveles de Calidad de Vida por dimensión.	59
5	Promedios obtenidos en el nivel Síndrome de Burnout y Calidad de Vida	60
6	Niveles de Agotamiento Emocional en los docentes.	62
7	Promedios obtenidos por los docentes en la dimensión Agotamiento Emocional y Calidad de Vida.	63
8	Nivel alcanzado en la dimensión despersonalización.	65
9	Promedios de la dimensión Despersonalización y la Calidad de Vida.	66
10	Nivel de la Realización Personal.	68
11	Promedio de la dimensión Realización Personal y la Calidad de Vida.	69

LISTA DE ANEXOS

N° de anexos	Título de las anexos	Pág.
1	Operacionalización de las variables de estudio.	89
2	Base de Datos de las Variables de Estudio.	90
3	Ficha técnica Cuestionario de Maslach Burnout Inventory	91
4	Ficha técnica de la Escala de Calidad de Vida.	95

INTRODUCCION

El estrés es una situación problemática general, con amplia incidencia en numerosas actividades laborales, pero en el caso de la enseñanza, tiene unas connotaciones evolutivas especialmente alarmantes. Para ello la presente investigación tiene como objetivo, Determinar la relación del Síndrome de Burnout y a Calidad de Vida en los Docentes del Centro de Educación Básica Especial - Castilla, 2013. Siendo a la vez la hipótesis: El Síndrome de Burnout afecta en forma directa en la Calidad de Vida de los Docentes del Centro de Educación Básica Especial - Castilla, 2013.

En ese sentido, para su mejor comprensión esta investigación se encuentra estructurada en IV capítulos.

El Primer Capítulo está relacionado con el Problema de la investigación y está constituido por la descripción de la problemática; se explica la delimitación de la investigación en cuanto a tiempo, espacio y contexto social; señalamos formulación del problema, objetivos, justificación.

El Segundo Capítulo: contiene el marco teórico: en este capítulo nos muestra los antecedentes de la investigación, se presentan de forma breve las teorías, paradigmas y conceptos de Síndrome de Burnout y Calidad de Vida que resultaron relevantes en esta investigación.

El Tercer Capítulo explica la metodología de la investigación: abarca el tipo y nivel de investigación, descripción del ámbito de investigación, población y muestra, diseño de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y culmina con los procedimientos de la investigación.

En el Capítulo IV: muestra la descripción y discusión de los resultados obtenidos. Se señalan además conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El profesorado es el sujeto activo más importante de las escuelas. Está situado en la cumbre de la transmisión de saberes, destrezas y valores. Solo podrá cumplir sus fines educativos si está bien preparado para la profesión y es capaz de mantener y mejorar sus aportaciones a ella a través de un aprendizaje constante en el transcurso de su carrera. (Day Ch., 2005)

El esfuerzo para que todos los alumnos logren superar con éxito sus aprendizajes pasa por una serie de clarificaciones, en el marco de un contrato pedagógico, de los objetivos que deben ser compartidos por los profesores, los alumnos y los medios profesionales. Esta acción se acción se acompañará de una evaluación formativa que otorgue al alumno o a la alumna la capacidad para sentirse responsable de su formación y de una pedagogía diferenciada en la que se tenga en cuenta la ayuda a los alumnos con dificultades (Pai, C.,2001)

Arias y Jiménez (2013), señalan que los factores de orden psicológico o social abarcan situaciones de tipo laboral, familiar o personal; que inciden en la aparición o mantenimiento de diversas condiciones que afectan la salud mental del docente. Mediante la observación directa en el Centro de Educación Básica Especial, se confirma la falta de comunicación y motivación de logros entre los docentes y el personal administrativo, todo esto está relacionado con por el ritmo de vida que lleva cada persona, la diversas situaciones que implica diariamente la enseñanza así como otras ocupaciones o profesiones de servicio.

En general las actividades laborales implican estrés, tal como lo señala una investigación realizada, por el Observatorio de Riesgos Psicosociales, en la que afirma que el 75% de los trabajadores sufre estrés debido a deficientes condiciones ambientales de trabajo, el 31% ha visto empeorar su salud a causa de los riesgos psicosociales y el 16% reconoce trabajar en un ambiente hostigador. (Observatorio de Riesgos Psicosociales, 2006)

Estudios relacionados con el desgaste que van sufriendo los docentes a medida que transcurren los años en el ejercicio profesional han mostrado, que hay deterioro que se debe prevenir; así un estudio realizado a los docentes de Educación Básica Regular de Arequipa, reportó que el 93,7% de los profesores

tiene un nivel moderado de burnout y el 6,3% tienen un nivel severo, mientras que el 91,5% de las docentes tiene un nivel moderado y el 7,5% tiene un nivel severo de síndrome de burnout. (Arias & Jiménez, 2013)

Cada docente de la institución educativa es un ser humano, en torno en el cual es posible encontrar actitudes, compromisos éticos, afectos, valores, posibilidades de comunicación, todos ellos necesarios para el bienestar de los que los rodean, sobre todo aquellos que aprenden con él.

Fernández (2002) en una investigación realizada en Lima Metropolitana para establecer los niveles de burnout, encontró que el 43. % presentaba niveles altos, en todas las dimensiones de agotamiento, despersonalización y falta de motivación en relación al desarrollo o realización de la persona.

Igualmente en los últimos años el sistema educativo en general y los docentes, particularmente han sido testigos del aumento de las demandas sociales hacia su rol profesional unido a bajos presupuestos y pobre dotación de recursos en relación a las exigencias (Duran & Rey Peña, 2001).

Asimismo en una investigación realizada en la Universidad Mayor de San Marcos, sobre Clima Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares, se observa que un 37.9% de los participantes presentan un nivel bajo en lo que al factor autonomía se refiere, es decir que estos profesionales tienen la percepción de no ser alentados por su organización en la toma de decisiones y a ser autosuficientes. En cuanto al factor organización un 40.6% de profesores se ubican en un nivel alto en cuanto a percepción de la planificación y realización de tareas, sin embargo la urgencia para terminarlas un 48.5% de profesores alcanzan un nivel bajo de presión laboral.(Farfán, 2009)

El contacto frecuente con los docentes del Centro de Educación Básica Especial de Castilla ha permitido constatar algunos hechos en su labor cotidiana, que seguramente van afectando los resultados de su trabajo, como son por un lado la recargada agenda que por la naturaleza del Centro Educativo deben desarrollar cada día, como es la relación con los docentes desde una perspectiva pedagógica exigente; la relación con los padres de familia de los

estudiantes con los cuales deben realizar reuniones grupales y personales con mucha frecuencia, las actividades cotidianas propias de la rutina escolar. Se observa asimismo, los cambios frecuentes que se producen en el estado de ánimo, cuando deben lidiar con los diversos actores educativos. Se conoce por otro lado de las limitaciones de carácter económico que vive el magisterio nacional, que afectan el desarrollo del docente como profesional, miembro de una familia y de una comunidad. Lo anterior da como resultado que el docente frecuentemente se encuentre agotado no solo físicamente sino también mentalmente para su ejercicio profesional y que ello afecte las posibilidades de un mejor rol en su familia y comunidad.

Por lo expuesto, esta investigación sobre el Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida, apunta a establecer la relación que puede tener la presencia de burnout y las características de la calidad de vida que llevan los docentes.

1.2.- Delimitaciones:

1.2.1- Delimitación temporal de la investigación.

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo durante Marzo a Julio del 2013.

1.2.2.- Delimitación geográfica.

El trabajo se ejecutó en el Asentamiento Humano Campo-Polo del Distrito de Castilla, Provincia de Piura, Departamento de Piura.

1.2.3.- Delimitación social.

Lo integraron los docentes del Centro de Educación Básica Especial – CEBE Castilla.

1.3.- Formulación del problema:

1.3.1.- Problema general.

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la Calidad de vida en los Docentes del Centro de Educación Básica Especial - Castilla, 2013?

1.3.2.- Problemas específicos.

- ✓ ¿De qué manera el agotamiento emocional se relaciona con la Calidad de Vida en los docentes?
- ✓ ¿En qué medida la despersonalización se relaciona con la Calidad de Vida en los docentes?
- ✓ ¿De qué manera la realización personal se relaciona con la Calidad de Vida en los docentes?

1.4.- Objetivo de la investigación:

1.4.1.- Objetivo general.

Determinar la relación entre la Síndrome de Burnout y Calidad de Vida en los Docentes del Centro de Educación Básica Especial - Castilla, 2013.

1.4.2.- Objetivos específicos

- ✓ Establecer la relación que existe entre el agotamiento emocional y la calidad de vida en los docentes.
- ✓ Determinar la relación que existe entre la despersonalización y la calidad de vida en los docentes.
- ✓ Conocerla relación que existe entre la realización personal y la calidad de vida en los docentes.

1.5.- Hipótesis.

1.5.1.- Hipótesis general.

El Síndrome de Burnout se relaciona directamente con la Calidad de Vida, en los Docentes del Centro de Educación Básica Especial - Castilla, 2013.

1.5.2.- Hipótesis específicas.

- ✓ El agotamiento emocional se relaciona de manera directa con la calidad de vida en los docentes.
- ✓ La despersonalización se relaciona de manera directa con la calidad de vida en los docentes.
- ✓ La realización personal en el trabajo se relaciona de manera directa con la calidad de vida en los docentes.

1.6.- Justificación:

Justificación práctica:

En el aspecto práctico, esta investigación se ha realizado porque los resultados explicarán si existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida en los Docentes del Centro de Educación Básica Especial de Castilla y ello permitirá tomar medidas de prevención en la institución educativa.

Justificación metodológica:

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación permitió la aplicación del Maslach Burnout Inventory (Maslach y Jackson 1996) para la variable Síndrome de Burnout y el Cuestionario de Calidad de Vida (Olson y Barnes, 2003) para la variable dependiente Calidad de Vida.

Justificación teórica

Las teorías que se han usado en esta investigación, han estado centradas en el Síndrome de Burnout, asumido como un modelo teórico del estrés en general; por otro lado se ha considerado el modelo de calidad de vida, cuyo enfoque asume la Organización Mundial de Salud, en el que enfatiza no solo aspectos materiales sino aquellos que afectan el crecimiento social y emocional. Los supuestos de estas teorías, llevan a la formulación de la hipótesis de esta investigación, en las que no se busca establecer la relación entre ambas variables, sino también precisar la presencia del síndrome en el contexto de una labor como la docente.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes.

Nivel Internacional

Orams, A. (2013) presentó en la universidad de la Habana el estudio: Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. El objetivo central de la investigación fue detectar la presencia de estrés laboral y el síndrome burnout en los docentes cubanos. Se utilizó un diseño transversal, el cual se aplicó al estudio de 621 docentes (523 mujeres y 98 varones), clasificados según el tiempo de servicios en la docencia y tomando como criterio el género. Como instrumentos de recolección de datos se utilizó la Escala sintomática de estrés (ESE) y el Inventario de estrés para maestros (IEM). Entre las conclusiones sobresale: los docentes estudiados presentan una alta frecuencia de estrés laboral, 88,2%, fundamentada en síntomas de estrés y una vivencia de estar estresados en su trabajo. Asimismo, que el síntoma burnout está presente en la mayor parte de los maestros (67.5%).

El Sahili, L. y Kornhauser, S. (2010) llevaron a cabo el estudio: Burnout en el colectivo docente en la universidad de EPCA. El objetivo central de esta investigación, fue indagar en qué medida se encuentran afectados por el Burnout los docentes de la universidad EPCA. Como hipótesis central e trabajó: “el nivel alto de Burnout está relacionado con el estilo tradicionalista de la enseñanza aprendizaje”. La investigación se asumió como descriptiva, a partir del análisis de la variable estilos docentes y su relación con el Burnout. Se trabajó con una población de 159 docentes y una muestra de 89. Para recoger la información se trabajó con el Inventario de Maslach en sus dimensiones de, agotamiento emocional, despersonalización y realización profesional.

Entre las conclusiones a las que arribó el estudio puede mencionarse, que alrededor del 20% de los docentes de la universidad EPCA padece de Burnout en algunas de las tres dimensiones del síndrome.

Mena, L. (2010) presentó la tesis doctoral denominada: el desgaste emocional en profesores universitarios: un modelo predictivo. Este

estudio tuvo como principal objetivo, proponer un modelo predictivo del desgaste profesional o síndrome de Burnout en profesores universitarios, pertenecientes a planteles públicos o privados. La investigación se define como correlacional y buscó medir el grado de asociación entre tres variables (el ambiente y el atributo sociodemográfico junto al síndrome Burnout). Se trabajó con una muestra de 132 docentes, manejando como criterio de inclusión el que trabajan en alguna universidad pública o privada. Para recoger la información se usó el cuestionario de Burnout revisado, en la adaptación que ha realizado Moreno – Jiménez, Garrosa y Gonzáles.

Las conclusiones a las que arribó señalan las tendencias siguientes: La dimensión realización personal es la que presenta mayor percepción negativa en la muestra de estudio, seguida por el agotamiento y en último lugar la realización personal; no obstante estas percepciones se encuentra en un rango estimado como leve, lo que evidencia es que el rasgo predominante encontrado tiene que ver con la reducción del logro personal.

Carbajal, J. y otros (2009) llevaron a cabo en la universidad Prat (Chile) el estudio denominado: Presencia del síndrome quemarse por el trabajo (Burnout) en docentes de enseñanza básica del sistema de educación municipal de la ciudad de los Ángeles. Esta investigación tuvo como objetivo, configurar un panorama que dé cuenta del nivel de presencia del síndrome Burnout en profesores que se desempeñan en establecimientos municipales. Se trabajó con una población de 401 docentes y una muestra aleatoria de 121. El diseño de la investigación se hizo bajo el marco del paradigma cuantitativo y cualitativo, por lo que se asumió la investigación como exploratoria y descriptiva. Para recoger la información se usó el cuestionario de Burnout en su versión para profesionales de la educación. Las conclusiones a las que arribaron los investigadores señalan que, el nivel general de síndrome Burnout en los docentes investigados es bajo; si bien el nivel es bajo se observa que hay presencia de actitudes que

evidencia desgaste psíquico, como por ejemplo indolencia o despersonalización, especialmente en los hombres, mostrando muchos de ellos alto grado de desgaste profesional.

Arias. G. (2008) realizaron una investigación sobre Agotamiento Profesional (Burnout) y la Calidad de Vida Laboral en el Personal de Instituciones Educativas de los Sectores Público y Privado. Tuvo como el objetivo detectar los niveles de agotamiento profesional y de variables relativas a la calidad de vida laboral en una muestra de trabajadores de instituciones educativas privadas y públicas que laboraban en una o más organizaciones de este tipo de servicios. Se evaluó un total de 374 trabajadores de 21 Escuelas del Estado de Mórelo. Los instrumentos utilizados fueron, el Inventario de Burnout y la Escala de Calidad de Vida Q-LABORS. Los resultados revelaron que los trabajadores de instituciones públicas presentan mayor despersonalización y sentimientos de carencia de logro en su trabajo y por el contrario los que laboran en instituciones privadas señalan mayores niveles de satisfacción con su superior inmediato, con los compañeros y con el horario de trabajo, así como menos problemas de salud.

Con respecto a esta investigación se puede, deducir que existe una relación significativa entre las variables estudiadas, ya que la despersonalización y sentimientos de carencia de logro en el trabajo dependen del lugar donde se laboran los docentes.

Jaramillo, F. (2006) llevó a cabo la investigación sobre, el síndrome de Burnout en docentes de la región metropolitana, en Chile, tuvo como objetivo establecer si las condiciones laborales de los docentes de las escuelas municipalizadas son un factor de riesgo del síndrome Burnout. Se trabajó con una población de 8455 docentes y una muestra de 384. Para recoger la información se utilizó el Inventario de Burnout. Las conclusiones principales señalan que, las condiciones en las que deben laborar los docentes se convierten en factores de riesgo del síndrome Burnout; así los bajos salarios, el escaso reconocimiento y las

condiciones de trabajo tienen alta incidencia, en lo que se considera no un problema individual sino social.

Arís N. (2005) presentó la tesis doctoral: El síndrome del Burnout en los docentes de educación infantil y primaria en la zona del Vallés Occidental. Esta investigación que fue presentada en la Universidad Internacional de Catalunya en Barcelona- España, tuvo como objetivo: Detectar la presencia de síndrome Burnout en los docentes de educación infantil y primaria del Vallés Occidental, para comprenderlo mejor y contribuir a elaboración de propuestas preventivas. Se trata de un estudio descriptivo a través de encuesta, que ha trabajado con una población de 207 docentes y una muestra aleatoria de 87. El instrumento utilizado para recoger la información ha sido el Inventario de Maslach Burnout y un cuestionario propio ideado por la investigadora.

Las conclusiones a las que arribó, se orientan hacia niveles bajos en las dimensiones de despersonalización y realización personal, pero hay niveles medios en desgaste emocional.

Nivel Nacional

Díaz, L. (2012), Investigo acerca de la Calidad de Vida y Perfiles Emocionales en estudiantes Universitarios de Lima. El diseño utilizado fue Descriptivo Comparativo. La muestra estuvo conformada por 185 estudiantes de ambos sexos cuyas edades fluctuaban entre 16 y 25 años de la Facultad de Psicología de una universidad Peruana. Los instrumentos utilizados Fueron la Escala de Calidad de Vida de Olson & Barnes y la Escala de Desordenes Emocionales (API) de Americana. Los estadísticos utilizados fueron: la Prueba "t" de Student y la correlación producto-momento de Pearson. Se concluyó que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres. Respecto a las variables Perfiles Emocionales se observa que todas las escalas componentes se

encuentra por debajo de la media esperada, indicando ausencia de desórdenes emocionales en la muestra total.

Respecto a la investigación deducimos que no existen diferencias significativas en las variables Emocionales observadas en el grupo de estudio.

Salas, D. (2010) realizó un estudio sobre Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N° 7. Tuvo como objetivo analizar el estado de bienestar de los docentes de la UGEL No. 7, y a la vez encontrar cuales son los índices de síndrome de Burnout en ellos, buscando las relaciones entre estas variables. Se evaluó a un total de 179 docentes, de la Unidad de Servicios Educativos Local (UGEL) No. 7, correspondiente a los distritos de Barranco, Chorrillos, Miraflores, San Borja, San Luis, Santiago de Surco y Surquillo, de ambos sexos, de los niveles inicial, Primaria y Secundaria. Los datos se obtuvieron utilizando la Escala de Bienestar. Encontrándose correlaciones negativas estadísticamente significativas entre el Bienestar Psicológico y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7.

En esta investigación se puede, deducir que no existe una relación significativa entre las variables estudiadas, ya que la el bienestar Psicológico no se relaciona directamente con el Síndrome de Burnout.

Castro, V. (2008). Realizó una investigación denominada: El estrés docente en los profesores de escuela pública. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Su objetivo principal es describir los factores que desencadenan el estrés laboral en los docentes de instituciones educativas públicas. La muestra ha sido conformada por cinco docentes pertenecientes a instituciones educativas públicas de Lima, situadas en los distritos de Villa El Salvador, Los Olivos, Carmen de la Legua, Vitarte y Ventanilla. Se aplicó a los docentes una guía de entrevista semi-estructurada utilizando la técnica

de los incidentes críticos. Como conclusiones hemos encontrado que los factores desencadenantes del estrés laboral en el docente son las relaciones con alumnos, con padres y con colegas o compañeros de trabajo.

Nivel local

Gamboa, J. y Vega, K. (2011) llevaron a cabo el estudio, desarrollo del programa “fortaleciéndome” para prevenir el síndrome de burnout en docente de educación Inicial del centro educativo FAP Abelardo Quiñones en Piura. El objetivo de la investigación fue validar un programa de intervención psicológica y evaluar el esquema de la intervención más eficaz para prevenir el síndrome de Burnout. Se trabajó el estudio bajo un diseño experimental, en la modalidad de cuasi experimental. La población estuvo constituida por 22 docentes. Para recoger los datos se utilizó el Inventario de Maslach y también el registro anecdótico.

Las conclusiones a las que arribaron establecen que: antes de la aplicación del programa, los docentes presentaban promedio bajo de habilidades sociales y comunicativas. El programa fortaleciéndome evita que se desarrollen los síntomas de Burnout cansancio emocional, despersonalización y reducida realización personal.

2.2.- Bases teóricas de la Calidad de Vida.

2.2.1.-Paradigmas de la Calidad de vida

Rivero, C. (2000) “Las conceptualizaciones que conforman el ingrediente teórico de la discusión sobre Calidad de vida, pasan por comenzar precisando que no se trata de Nivel de vida (como medición de indicadores socio-económicos). No se refiere específicamente al Estándar de vida (como norma). Tampoco se centra en las Condiciones de vida (involucrando la situación socio-económica). Estamos más bien en el terreno de las Teorías del Bienestar, en donde se hace necesario

también diferenciarlo en su doble acepción. Desde el punto de vista utilitarista, Bienestar (Welfare) como satisfacción de necesidades o placer y en el sentido objetivista que incluye bienes, mercancías o recursos que controla una persona”

Herrera (2012), afirma que existen dos paradigmas en torno a lo que se entiende por calidad de vida:

a) Viejo paradigma:

El Crecimiento económico: se basó en la idea de que todo aquello que es de valor se puede comprar y de que el poder de compra de una persona refleja, de forma bastante precisa, su bienestar (pág. 5).

b) Nuevo paradigma:

Bienestar hacia una vida gratificante y útil a los demás: hay calidad de vida cuando las personas están satisfechas, se sienten a gusto, tienen vivencias afectivas positivas, van logrando paso a paso sus aspiraciones. Esta es una vida gratificante tanto desde el punto de logro de las metas que se tienen, como del disfrute afectivo y de la realización personal en el sentido de llevar una vida con propósito o significado. Hay calidad de vida cuando la vida de cada persona contribuye de manera positiva al bienestar de los demás (pág. 5,6).

2.2.2.- Definiciones de la calidad de vida.

Shalock y Verdugo (2007) (citado por Tamarit y Hernández, 2013) afirma que: La calidad de vida es un estado deseado de bienestar personal que es multidimensional, tiene propiedades éticas, universales y étnicas, ligadas a la cultura, tiene componentes objetivos, subjetivos y está influenciada por factores personales y ambientales” (pág. 38).

La calidad de vida está definida como la calidad de las condiciones de vida de una persona junto a la satisfacción que ésta experimenta y por último, como la combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales (Borthwick, Felce y Perry citados por Pacheco Hernández y Murillo, 2013. Pág. 164)

La Organización Mundial de la Salud 1994 (citado por Guevara & Domínguez, 2011), propuso una definición: la calidad de vida como la percepción del individuo sobre su posición en la vida, en el contexto de la cultura y sistema de valores en el cual vive él vive, en relación con sus objetivos, expectativas, estándares e intereses (pág. 315).

La calidad de vida relacionada a la salud, reconoce esencialmente que la implicación de la percepción de las personas sobre su estado de bienestar físico, social y espiritual dependen en gran parte de sus propios valores y creencias e historia personal (Shwartzmann citado por Núñez, Tabón y otros, 2010. Pág. 13).

Rivero, C. (2000) considera que hay calidad de vida cuando, **se enfoca la medición en el logro de capacidades más que en la de necesidades**, “aquí se trata de evaluación, valoración de funcionamientos y capacidades que tiene que ver con elementos constitutivos de la persona y no con bienes o recursos primarios. Sería importante precisar que la ausencia de medición en Sen y el énfasis en su enfoque en aspectos evaluativos, ponderaciones, elecciones y valoraciones en términos de funcionamientos y capacidades; permite ubicarlo en una perspectiva cualitativa y no cuantitativa, subjetiva y no objetivista, en cuanto a caracterizar su enfoque sobre el bienestar. Se distinguen funcionamientos elementales (estar nutrido, tener buena salud)

o más complejos (alcanzar auto dignidad o integrarse socialmente). Valoración de ventajas individuales y sociales van a tomar en cuenta la ponderación que los distintos individuos le dan a los funcionamientos”

2.2.3.- Componentes de la Calidad de vida.

Suelen citarse como componentes de la calidad de vida los siguientes:

Por ejemplo, Blanco y Chacón (1985) distinguen tres ámbitos: bienestar general (indicadores de la CV laboral, educación, salud, vivienda), medio ecológico (aire, ruido, agua, suelo, clima, riesgos de desastre) e indicadores de naturaleza psicosocial (familia, amigos, ocio y tiempo libre).

Algunos autores han dado mayor énfasis a lo psicosocial y subrayan:

- Calidad de vida y bienestar psicológico.
- Bienestar psicológico o la calidad de vida como un continuum entre bienestar y malestar, o entre una situación positiva y una negativa.
- Afectos positivos y los afectos negativos como componentes del bienestar o de la calidad de vida funcionan de manera independiente, es decir, no correlacionan entre sí.

2.2.4. Calidad de vida en relación al trabajo de los docentes

La calidad de vida tiene estrecha relación con la satisfacción que se tienen en las distintas esferas en las que se mueve la persona; de este modo, la

familia, las relaciones en la comunidad y las relaciones laborales son fuente de satisfacción y tienen que ver con la calidad de vida.

Es importante subrayar el papel que cumplen las actividades laborales, por cuanto a través de ella se generan oportunidades para desarrollar capacidades que permiten atender a plenitud las otras.

Según Warr (1999) citado en algunos trabajos de investigación como el de Bellido “la satisfacción laboral puede analizarse desde dos perspectivas: en el primer caso se toman en cuenta todos los sentimientos respecto al trabajo en su totalidad; en el segundo, se tienen en cuenta sentimientos referentes a aspectos particulares del mismo, por ejemplo las remuneraciones y las relaciones con los compañeros y superiores”.

El ya citado Warr, señala algunos criterios para evaluar la satisfacción laboral, algunos de los que menciona son: “Oportunidades para el control de personal, que permite ejercitarse en la toma de decisiones; oportunidad para la realización de habilidades personales; metas generadas externamente como los conflictos trabajo-familia; Variedad de tareas; Claridad ambiental referido a la transparencia de las reglas del trabajo; ingresos adecuados; seguridad física, también ambientes adecuados para el trabajo; supervisión de apoyo, no autoritaria o fiscalizadora; relaciones interpersonales y posición social valorada, entendido como prestigio ocupacional o valoración del trabajo”

Otro elemento que es significativo mencionar tiene que ver con la tensión que se origina entre el cumplimiento de la labor profesional y los sentimientos que se van generando y acumulando, ya que como sostiene Liston y Zcheiner (1993) “en vez de separar la razón del sentimiento, el ejercicio de la enseñanza hace del sentimiento reflexivo uno de los logros más difíciles de la razón. En el trabajo instructivo el sentimiento, el

pensamiento y la acción aparecen conceptualmente vinculados; los sentimientos exigen reflexión que a su vez se prueba en la acción, la cual se comprueba mediante los sentimientos que provoca”.

2.2.5. El docente de educación especial

El docente de educación especial debe responder a demandas que acentúan su rol de educador, así el Ministerio de Educación en su Reglamento de Educación Básica Especial, establece que el docente de educación especial además de poseer las habilidades pedagógicas y la disposición para la enseñanza, debe ser sujeto en el que se debe: “promover el desarrollo de actitudes positivas hacia la discapacidad sobre la base de una percepción valorativa de la misma, para potenciar el desenvolvimiento profesional con enfoque inclusivo. Garantizar su calificación en aspectos relacionados a la elaboración de las diversificaciones y las adaptaciones curriculares individuales para los estudiantes con NEE asociadas a discapacidad y a quienes presentan talento y superdotación. Poseer conocimientos y estrategias pedagógicas necesarias para desarrollar al máximo el potencial de los estudiantes con NEE, de tal manera que pueda asegurar su permanencia y éxito en el sistema educativo”

Díaz y Franco (2008, p.15), en su investigación percepción y actitudes ante la inclusión educativa de los docentes de básica primaria de soledad, menciona que: “Las actitudes son pilares para este tipo de actividades. La experiencia ha señalado, que un factor determinante en el éxito de dichas políticas de inclusión ha sido la actitud que tienen los docentes frente a la misma, si los docentes no tienen una actitud positiva hacia la inclusión educativa es muy difícil, si no imposible, que aquella se logre”. Los mismos autores afirman que: “Los prejuicios son un factor determinante en las actitudes, ya que como una construcción social, son

las creencias y conductas compartidas socialmente; lo importante, es que estos prejuicios “se hacen realidad” al condicionar la forma de percibir la situación o a las personas que puede constituirse en un serio obstáculo para la atención educativa a la diversidad, por ser formas de exclusión, por la anulación de oportunidades” (p.78)

2.2.6. Dimensiones de la Calidad de vida

2.2.6.1. Dimensión objetiva

Moreno, B. y Ximénez, C. (1996) señalan que “ La calidad de vida objetiva pasa necesariamente por “el espacio vital” de las aspiraciones de las expectativas, de las referencias vividas y reconocidas, de las necesidades y, en último término, de los valores de los sujetos, y es a través de él como se convierte en bienestar subjetivo (Blanco A, 1985). Como ha podido constatar Campbell (1976) los indicadores subjetivos han aumentado, de forma sustantiva, mientras que el número de personas que manifiestan ser felices ha disminuido progresivamente. No bastan los bienes objetivos para generar la satisfacción, además es necesario deseárselos”.

2.2.6.2. Dimensión subjetiva

Desde el campo de la psicología, la calidad de vida es un concepto referido al tipo de respuesta individual y social ante el conjunto de situaciones reales de la vida diaria. Es decir aunque recoge los componentes del bienestar objetivo, se centra en la percepción y

estimación de ese bienestar, en el análisis de los procesos que conducen a ese bienestar y en los integrantes de la misma".
Moreno, B. y Ximénez, C. (1996)

2.3.- Bases teóricas del Síndrome de Burnout

2.3.1. Perspectivas teóricas del Síndrome de Burnout.

Existen dos perspectivas diferentes de la cuales se han estudiado el Síndrome de Burnout. (Barraza, Carrasco y Arreola, 2007)

La perspectiva psicosocial: pretende explicar las condiciones ambientales en las cuales se origina el Síndrome de Burnout, los factores que ayudan a mitigarlo y los síntomas específicos que caracterizan el síndrome, fundamentalmente de tipo emocional, en las distintas profesiones.

La perspectiva organizativa: que se centra en que las causas del síndrome de Burnout se origina en tres niveles distintos, el individual, el organizativo y social. El desarrollo del Síndrome de Burnout genera en los profesionales respuestas al trabajo, que no tienen que aparecer siempre, ni junta, como la pérdida del sentido del trabajo, idealismo y optimismo, o la carencia de simpatía y tolerancia hacia los clientes e incapacidad para apreciar el trabajo como desarrollo personal.

2.3.2. Definiciones del Síndrome de Burnout.

El “Burnout”, síndrome de estar “quemado” o estrés laboral crónico, se suele dar entre los trabajadores de los servicios humanos: docentes, personal de enfermería, de servicios sociales, seguridad y en general en aquellas profesiones que implican un trato directo con las personas.

Kiriadou (2001), citado por Montgomery , señala que las mayores fuentes de estrés de los maestros de primaria y secundaria son, por mencionar algunos, enseñar a alumnos que carecen de motivación, mantener la disciplina en el aula, hacer frente a las exigencias de plazos y de volumen del trabajo, tener que adaptarse a grandes cambios, tener que ser evaluados por otros, tener relaciones desafiantes con otros colegas, con la administración y con la dirección, y por último, el hecho de estar expuestos a malas condiciones de trabajo en general.

Cordeiro y Cols (2003), que el Síndrome de Burnout es padecido principalmente por aquellas personas cuyas profesiones consisten en ofrecer servicios humanos directos y de gran relevancia para el usuario.

2.3.3. Síntomas del Síndrome de Burnout.

Liborio Trujillo (2007, cita a Gill-Monte y Peiro 1997), consideran que esta respuesta se manifiesta cuando las estrategias de afrontamiento que suelen usar los trabajadores fallan, esto propicia sensaciones de fracaso profesional y fracaso en las relaciones interpersonales.

Esta respuesta representa sentimientos de baja realización personal en el trabajo y agotamiento emocional en los trabajadores, por lo tanto las enfermedades psicosomáticas se manifestaran como: síntomas físicos, conductuales y emocionales.

Síntomas físicos: son los primeros en aparecer y se caracterizan por alteraciones cardiovasculares hipertensión, fatiga crónica, dolores de cabeza, alteraciones gastrointestinales, del sueño, dermatológicas, etc.

Síntomas conductuales: también cuando este síndrome está presente en los trabajadores se manifiesta mediante alteraciones de la conducta; sobresaliendo el consumo de drogas, fármacos y alcohol, así como el ausentismo laboral.

Síntomas Emocionales: otra manifestación del síndrome de Burnout es a través de alteraciones emocionales, como ansiedad, depresión, irritabilidad, disforia, baja autoestima, falta de motivación, dificultades para concentrarse, distanciamiento emocional, sensación de frustración profesional o deseos de abandonar el trabajo.

2.3.4.- Fases del Proceso de Burnout

Vega (2000), Integro los diversos estudios que describen la transición por etapas del Burnout, se pueden destacar cinco fases en el desarrollo del síndrome.

1. Fase inicial, de entusiasmo: Se experimenta, ante el nuevo puesto de trabajo, entusiasmo, gran energía y se dan expectativas positivas. No importa alargar la jornada laboral.
2. Fase de estancamiento: No se cumplen las expectativas profesionales. Se empiezan a valorar las contraprestaciones del trabajo, percibiendo que la relación entre el esfuerzo y la recompensa no es equilibrada. En esta fase tiene lugar un desequilibrio entre las demandas y los recursos (estrés); por tanto, definitoria de un problema de estrés psicosocial. El profesional se siente incapaz para dar una respuesta eficaz.
3. Fase de frustración: Se puede describir una tercera fase en la que la frustración, desilusión o desmoralización hace presencia en el individuo. El trabajo carece de sentido, cualquier cosa irrita y provoca conflictos en el grupo de trabajo. La salud puede empezar a fallar y aparecer problemas emocionales, fisiológicos y conductuales.
4. Fase de apatía: En la cuarta fase se suceden una serie de cambios actitudinales y conductuales (afrontamiento defensivo) como la tendencia a tratar a los clientes de forma distanciada y mecánica, la anteposición cínica de la satisfacción de las propias necesidades al mejor servicio al cliente y por un afrontamiento defensivo-evitativo de las tareas estresantes y de retirada personal. Estos son mecanismos de defensa de los individuos.
5. Fase de quemado: Colapso emocional y cognitivo, fundamentalmente, con importantes consecuencias para la salud. Además, puede obligar al trabajador a dejar el empleo y arrastrarle a una vida profesional de frustración e insatisfacción.

2.3.5.- Desencadenantes y Facilitadores

Aguilar (2011), manifiesta que es posible identificar conjuntos estímulos en el trabajo que con frecuencia producen estrés y pueden llevar al Burnout, como también determinadas características de

personalidad que hacen más vulnerables a las personas ante estos elementos:

1. Desencadenantes: factores estresantes percibidos con carácter crónico que ocurren en el ambiente laboral:

a. Ambiente físico de trabajo y contenidos del puesto:

- ✓ Ruido, iluminación, vibraciones, temperatura, condiciones higiénicas del lugar de trabajo, toxicidad de los elementos con los que hay que trabajar, espacio físico disponible, etc.
- ✓ Turnos rotativos, trabajo nocturno, estar expuesto a riesgos y peligros, sobrecarga laboral, etc.
- ✓ Oportunidad para emplear las habilidades adquiridas, variedad de tareas a realizar, retroinformación recibida por el desempeño, etc.

b. Desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera:

- ✓ Ambigüedad de rol, conflicto de rol, etc.
- ✓ Calidad de las relaciones formales, falta de cohesión del grupo, etc.
- ✓ Falta de seguridad en el puesto, y de posibilidades de promoción.

c. Nuevas tecnologías y otros aspectos organizacionales:

- ✓ Tecnificación de las relaciones interpersonales cliente-profesional.
- ✓ Centralización, complejidad y formalización organizacional (grado de participación, autonomía permitida, tipo de supervisión, etc.).

d. Fuentes extra organizacionales (relación trabajo-familia):

- ✓ Sobrecarga y acumulación de roles

2. Facilitadores: variables de carácter personal que favorecen o inhiben la acción que los estresores ejercen sobre el sujeto.

- a. Patrón de personalidad tipo A: extremadamente competitivos, con alta motivación de logro (ética del éxito exagerada), agresivos, impacientes, precipitados e inquietos, bajo presión por el tiempo y la responsabilidad y compromiso por su trabajo (adicto obsesivo del trabajo), y alta necesidad de control, auto desconfianza.

2.3.6. Componentes del Síndrome de Burnout.

En su acepción más común, se considera al Burnout como un síndrome constituido por tres dimensiones: El agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal (Maslach y Jackson, 1981).

El agotamiento emocional (AE) se refiere a una reducción de los recursos emocionales y al sentimiento de que no tenemos nada que ofrecer a los demás, acompañados de manifestaciones somáticas y psicológicas, como el abatimiento, la ansiedad y la irritabilidad.

La despersonalización (DP) se refiere al desarrollo de actitudes negativas y de insensibilidad hacia los clientes o receptores de servicios, así como también hacia los colegas, que conduce con mucha frecuencia a la idea de que son la

verdadera fuente de los problemas. Se asocia con una actitud un tanto cínica e impersonal, con el aislamiento de los demás, con el etiquetamiento despectivo para calificar a los otros, y con intentos de culpabilizarlos de la frustración y el fracaso propio en el cumplimiento de los compromisos laborales.

La realización personal (FRP) se refiere a la percepción de que las posibilidades de logro en el trabajo han desaparecido, junto con vivencias de fracaso y sentimientos de baja autoestima. Generalmente afecta al rendimiento laboral, sobre la base de una autoevaluación negativa, a veces encubierta con una actitud de "omnipotencia" que hace redoblar los esfuerzos aparentando interés y dedicación aún mayores, que, a la larga, profundizan el Burnout.

2.3.7. El síndrome burnout y el trabajo docente

La complejidad del quehacer docente, así como la de otros servicios tiene incidencias en el desgaste que poco a poco va reduciendo la buena disposición hacia el trabajo, Arís Nuria (2009) afirma que, "El ejercicio continuado de la labor docente en ciertas condiciones, va creando una acumulación de sensaciones, así como un desgaste personal, que puede conducir al estrés crónico y comportar el cansancio emocional y, finalmente el estado definido como agotado "quemado" o síndrome de Burnout. Todo ello en un determinado entorno: la escuela con sus peculiaridades y complejidades, que pueden generar sentimientos ambiguos y respuestas contradictorias y/o frustrantes"

El trabajo del docente no pasa por uno de sus mejores momentos, ya que si bien por un lado se habla de la trascendencia de la función, por el otro se cuestiona abiertamente la crisis en la que se ha caído. Esteves (2003) citado por la ya mencionada Arís, precisa que “Actualmente el profesorado se encuentra en una situación compleja y delicada. Basta echar una breve ojeada a los medios de comunicación (televisión, prensa, etc.) para observar cómo se le culpabiliza de problemas de diversa índole, destacando tanto los que se dan dentro del contexto escolar, en lo que atañe relaciones profesorado-alumno (conflicto escolar, falta de asimilación de contenidos) así como los referentes a cuestiones de tipo social (violencia, desprestigio, adicciones, malos hábitos, etc). Todo ello hace que el profesor se sienta personal y profesionalmente abrumado y desconcertado, con fuertes contradicciones entre sus derechos y deberes”

La identificación de los rasgos que caracterizan el trabajo del docente y que inciden en el riesgo del síndrome de burnout, son frecuentes, así en un trabajo llevado por el Área de seguridad y salud laboral docente, elaborado por la Junta de Andalucía (2004) se precisa que “Las condiciones de trabajo, las presiones de tiempo y el devaluado contexto escolar destacaban como principales fuentes de estrés en los primeros trabajos realizados sobre el estrés del profesorado hace ya dos décadas. Posteriormente se han señalado como importantes: el conflicto o ambigüedad de rol, el nivel de participación en la toma de decisiones, los sistemas de premios, la autonomía en el ejercicio de la actividad profesional, la evaluación del profesorado, la relación profesorado/alumnado, la falta de promoción y el apoyo que recibe de la organización”

Las características de las relaciones que viven los estudiantes en razón del tipo de estudiante con el que trabaja tiene influencia en su desgaste, así lo señala el trabajo del Área de seguridad y salud

laboral docente, cuando subraya que: “Investigaciones realizadas opinan que el profesorado más quemado es aquél que tiene alumnado difícil, por lo que se enfatiza 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”

Actualmente hay modelos que buscan explicar los factores que mayor peso tienen en la incidencia del síndrome burnout en los docentes. Díaz, F., López A. & Varela M.T. (2012) señalan que, “Entre los modelos que se han propuesto para explicar el síndrome de burnout y su evolución, se encuentra el de Leithwood, Menzies, Jantzi y Leithwood (1999 citados por Moriana & Herruzo, 2004), que plantea que la estimación y las estrategias frente a las demandas laborales que el docente realiza en su trabajo, son determinantes en la aparición del burnout, dándose más importancia a las características organizacionales. Este modelo parte de tres constructos interrelacionados: las transformaciones en la escuela; las decisiones de los administradores y jefes de las instituciones educativas y los factores organizacionales y personales”

El contexto sigue siendo uno de los elementos claves en la presencia del burnout de los docentes; a propósito de ello Arias Walter y Jiménez Noelia (2013) subrayan, “Precisamente, en el contexto educativo el agotamiento se refiere a la pérdida de recursos emocionales debido a las demandas de los estudiantes, sus familias y el centro educativo (Salanova et al., 2005). Al respecto, se han elaborado diversas explicaciones para

comprender qué lleva al agotamiento en los docentes. En primer lugar, se considera la personalidad del profesor, ya que el optimismo es una característica que funciona, junto con el hardiness como un recurso resistente en el choque con los eventos estresantes. En otras palabras, los profesores con estas cualidades se enfrentan de forma activa y optimista con los estresores (Moreno, Arcenillas, Morante y Garrosa, 2005). En función de ello, se diferencia el burnout activo, asociado a la hostilidad y la irritabilidad, del burnout pasivo, que se relaciona con la evitación y la apatía (Ponce et al., 2005). Asimismo, el autocontrol y la autoeficacia son factores protectores del síndrome, mientras que la baja autoestima se relaciona con el agotamiento (Moriani y Herruzo, 2004”

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1 Tipo de la Investigación.

Es de tipo básica aplicada en su modalidad, porque tiene como finalidad determinar el grado de la relación o asociación que existe entre El Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida.

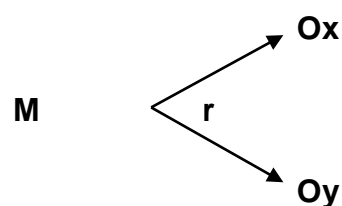
El nivel de investigación utilizado corresponde al descriptivo-correlacional, descriptivo porque permitirá describir y medir las diferentes variables del estudio. Así mismo, es correlacional porque permitirá conocer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Laboral.

La tesis es de alcance temporal transversal, ya que la investigación se llevará a cabo en un momento dado y determinado. Tiene como fuente primaria la información que será recogida a través de los inventarios para contar con evidencia empírica de la calidad de vida y de los rasgos del síndrome de burnout en los docentes del centro de educación especial del estudio.

3.2 Diseño de la Investigación

El presente estudio se clasifica dentro del diseño de investigación no experimental, del tipo transversal en forma descriptiva y correlacional con la finalidad de examinar las relaciones entre las variables en un momento dado o determinado.

El diseño utilizado es el siguiente:



M: Docentes del Centro de Educación Básica Especial - Castilla, 2013.

Ox: Síndrome de Burnout.

Oy: Calidad de Vida.

r: La relación entre ambas variables.

3.3 Población y Muestra de la Investigación

3.3.1. Población:

La población está constituida por 13 Docentes del Centro de Educación Básica Especial.

Cuadro N° 1

Número de Docentes del Centro de Educación Básica Especial

Inicial	Primaria A	Primaria B	Post Primaria	Equipo Sanee
2	2	1	1	7

3.3.2. Muestra:

La muestra está constituida por 13 docentes 12 mujeres y 1 hombre. Esta muestra ha sido seleccionada del Centro de Educación Básica Especial.

Los criterios de inclusión para elegir a la población de estudio han sido: ser docente nombrado o contratado de la institución educativa de educación especial de Castilla.

Como criterio de exclusión ha sido, no incorporar en la población de estudio a los docentes, que tienen asistencia eventual al centro educativo (licencias cortas).

3.4 Variables e indicadores

Cuadro N° 2 Operacionalización de las variables de estudio.

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable dependiente: Calidad de Vida	La Calidad de Vida ha sido definida como la calidad de las condiciones de vida de una persona. Gómez-Vela, M. y Sabeh, E. (2001)	Hogar y bienestar económico	Condiciones de vida, responsabilidades casa.	Escala de Calidad de Vida de Olson & Barnes
		Amigos vecindario y comunidad	Amigos, seguridad comunidad, juegos.	
		Vida familiar y familia extensa	Hermanos, hijos y parientes.	
		Educación y ocio	Escuela, tiempo libre.	
		Medios de comunicación	Televisión, cine, periódicos	
		Religión	Familia y comunidad	
		Salud	Salud propia, salud familia	
Variable independiente: Síndrome de Burnout	Síndrome psicológico debido a un estresor interpersonal, que ocurre dentro del contexto laboral. (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2000)	Agotamiento Emocional	Desgaste de recursos emocionales	Inventario de Maslach Burnout
		Despersonalización	Actitudes de frialdad, distanciamiento o negativas hacia los alumnos.	
		Realización Personal en el Trabajo	Sentimientos de autoeficacia	

3.4.1 Definición Conceptual de la Variable Calidad de Vida

➤ Variable Calidad de Vida

La Calidad de Vida ha sido definida como la calidad de las condiciones de vida de una persona (a), como la satisfacción experimentada por la persona con dichas condiciones vitales (b), como la combinación de componentes objetivos y subjetivos, es decir, Calidad de Vida definida como la calidad de las condiciones de vida de una persona junto a la satisfacción que ésta experimenta (c) y, por último, como la combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales. Gómez-Vela, M. y Sabeh, E. (2001)

• Dimensiones:

- Rodolfo (2001) define el termino Hogar, como el conjunto de individuos que comparten una misma unidad residencial y una economía común. Pag.26.
- El Bienestar Económico, es el conjunto de cosas para vivir bien y el esfuerzo económico de los hogares. (Rodolfo Tuirán, 2001)
- Amigos son personas conocidas, compañeros de trabajo y colegas. (Jesús Castejón, 2004)
- Vecindario y Comunidad, es un conjunto de personas que tienen similares necesidades, que comparten un área geográfica, tradiciones,

costumbres, creencias e intereses (Ofelia Tobón, 2004).

- Peter (2005), La Vida Familiar se refiere a las características que permiten a las familias seguir siendo fuertes y adaptarse con éxito a las demandas y estrés de un mundo en cambio continuo. Pag.173.
- Familia extensa, incluye las familias de origen que los cónyuges, así como las partes separadas de las familias fraccionadas. (Roberto Roche, 2006)
- Lilian (1994), La Educación, es una tarea social que abarca todo ciclo vital del individuo, a quien facilita el desarrollo de su razón crítica dentro de la tradición cultural dada. Pag.194
- El Ocio, es el conjunto de ocupaciones a las que el individuo puede entregarse de un modo voluntario, sea para descansar, divertirse o desarrollar su información, tras haberse liberado de sus obligaciones profesionales, familiares y sociales. (Víctor García, 2012)
- Federico (2008), define los Medios de Comunicación, son canales artificiales que permiten comunicación interpersonal y los medios de comunicación personal.
- La Religión, es el reconocimiento de la independencia absoluta del creador. (José Greneris, 2005)

- Gabriel (2007), estado completó de bienestar físico, mental y social, no solamente ausencia de la enfermedad. Pag.17.

3.4.2 Definición Conceptual de la Variable Burnout

Cristina Maslach, a partir de 1977 lo conceptualiza, en primera instancia, como una respuesta a un estrés emocional crónico, caracterizado por síntomas de agotamiento psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que se han de desarrollar en el trabajo. También se le consideró como un tipo de “fatiga de compasión” dado que se le asociaba con las responsabilidades relacionadas con la asistencia a personas (Maslach y otros, 2001; Cordes y Dougherty, 1993).

Síndrome psicológico debido a un estresor interpersonal, que ocurre dentro del contexto laboral, caracterizado por presentar síntomas de agotamiento o fatiga, con sentimientos de cinismo hacia las personas que atiende y una sensación de ineffectividad y carencia de logros (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2000)

- **Dimensiones:**
 - En su acepción más común, se considera al Burnout como un síndrome constituido por tres dimensiones: El agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal (Maslach y Jackson, 1981).

- El Agotamiento Emocional se le describe como la fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales se han agotado. Puede darse en conjunto con sentimientos de frustración y tensión, en la medida que ya no se tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Si se obtienen puntajes altos, esos indican que el individuo ya no tiene recursos emocionales, presentando cansancio al inicio y al final de la jornada y un nivel alto de tensión percibido a consecuencia del trabajo con alumnos (Golembiewski y otros, 1998)
- Esta dimensión alude al intento de las personas que proveen servicios a otros, de poner distancia entre sí misma y al usuario por medio de ignorar activamente las cualidades y necesidades que los hace seres humanos únicos (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Puntajes altos indican una tendencia marcada de percibir o pensar en otros como cosas u objetos con un comportamiento insensible, poniendo distancia de otros y con una autopercepción de endurecimiento emocional (Golembiewski y otros, 1998)
- La realización personal. Esta dimensión describe la tendencia a auto evaluarse negativamente, declinando el sentimiento de competencia en el trabajo. En otras palabras, los individuos sienten que no se desempeñan tan bien como lo hacían en un comienzo

(Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Puntajes bajos indica que la persona no está haciendo un trabajo que perciba como que vale el esfuerzo, con dificultad para entender a sus alumnos, enfrentar problemas y vitalidad disminuida (Golembiewski y otros, 1998).

3.5.- Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

3.5.1 Técnicas

La técnica utilizada ha sido la Encuesta

3.5.2 Instrumentos

- El instrumento que se utilizó el Inventario de Maslach Burnout, esta escala contiene 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional.

El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal. Con respecto a las puntuaciones se consideran bajas las por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras sub escalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno.

1. Sub escala de agotamiento emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

2. Sub escala de despersonalización. Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.
3. Sub escala de realización personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Las respuestas a las 22 preguntas miden tres dimensiones diferentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

- La Escala de Calidad Vida de Olson & Barner de David Olson y Howard Barnes, fue adaptado por Mirian Grimaldo Muchotrigo, administración individual o colectiva, la cual consta de 24 ítems. Tiene como finalidad la identificación de los niveles de la calidad de vida, tiene una duración aproximada de 20 minutos.

La calidad de vida es la percepción que la persona tiene de las posibilidades que el ambiente le brinda para lograr la satisfacción de sus necesidades y el logro de sus intereses en relación a los siguientes factores: Factor 1 (Bienestar Económico), Factor 2 (Amigos, vecindario y comunidad), Factor 3 (Vida familiar y vida extensa), Factor 4 (Educación y ocio), Factor 5 (Medios de comunicación), Factor 6 (Religión) y Factor 7 (Salud).

3.5.3. Procedimiento

Ante la aplicación del Inventario de Maslach Burnout y la Escala de calidad de vida de Olson & Barner, se realizó el análisis de la

información, en la que se procedió tanto el empleo de la Estadística Descriptiva como la Estadística Inferencial.

Con respecto a la Estadística Descriptiva se Procedió el empleo de las medidas de tendencia central; tales como: La media aritmética, la mediana, la moda y los porcentajes. Así mismo, se utilizarán las medidas de vulnerabilidad; tales como: la desviación estándar.

Por otro lado, se establecieron los porcentajes y niveles de cada inventario y con respecto a la estadística inferencial, se utilizó estadísticos para hacer correlaciones (La prueba t de Pearson).

Finalmente se discutieron los resultados, contrastándolos con los antecedentes y el marco teórico, así también se plantearon las conclusiones teniendo en cuenta los objetivos propuestos y finalmente se plantearon las conclusiones y recomendaciones según los resultados.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Resultados.

OBJETIVO N° 1: Determinar la relación del Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida en los Docentes del Centro de Educación Básica Especial - Castilla, 2013.

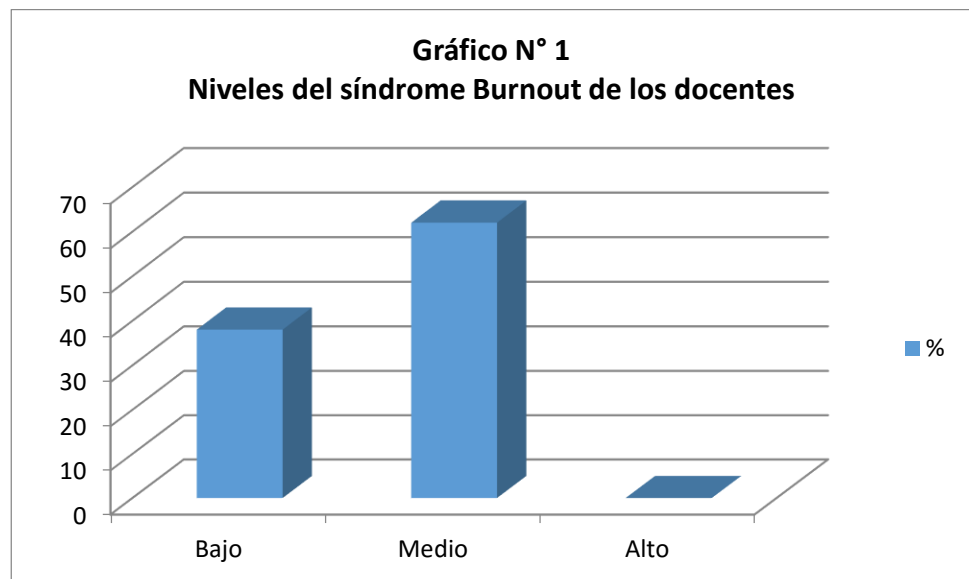
Tabla N° 1

Resultados generales del Inventario de Burnout

Puntuaciones	F	%	Niveles
0-43	5	38,46	Bajo
44-87	8	61,54	Medio
88-132	0	00	Alto
Total	13	100	

Fuente: Inventario de Maslach Burnout

N=13



ANÁLISIS

De los datos de la tabla 1 y el gráfico 1, se desprende que en relación a la presencia del síndrome Burnout en los docentes del Centro de Educación Básica Especial de Castilla, el

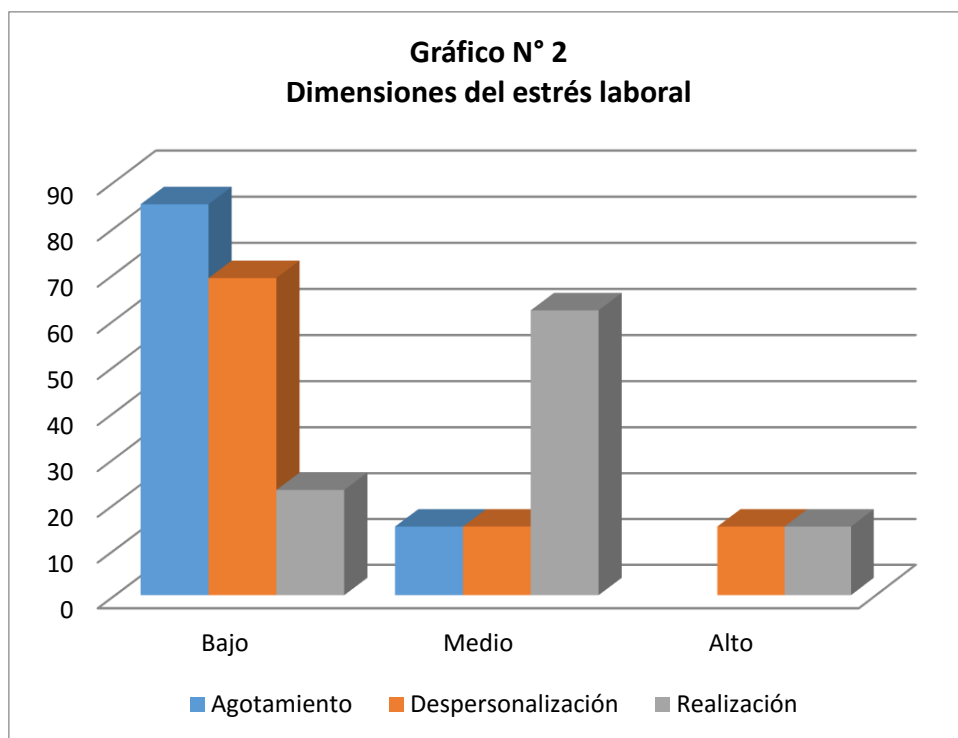
nivel que prevalece es medio, ya que aproximadamente el 61,5% se encuentra ubicado en este nivel de acuerdo al test de Burnout.

Tabla N° 2

Niveles del síndrome burnout por dimensión

Niveles	Dimensiones		
	Cansancio emocional	Despersonalización	Realización Personal
Bajo	84,62	69,24	23,08
Medio	15,38	15,38	61,54
Alto	0	15,38	15,38

Fuente: Inventario de Maslach Burnout. N=13



ANÁLISIS

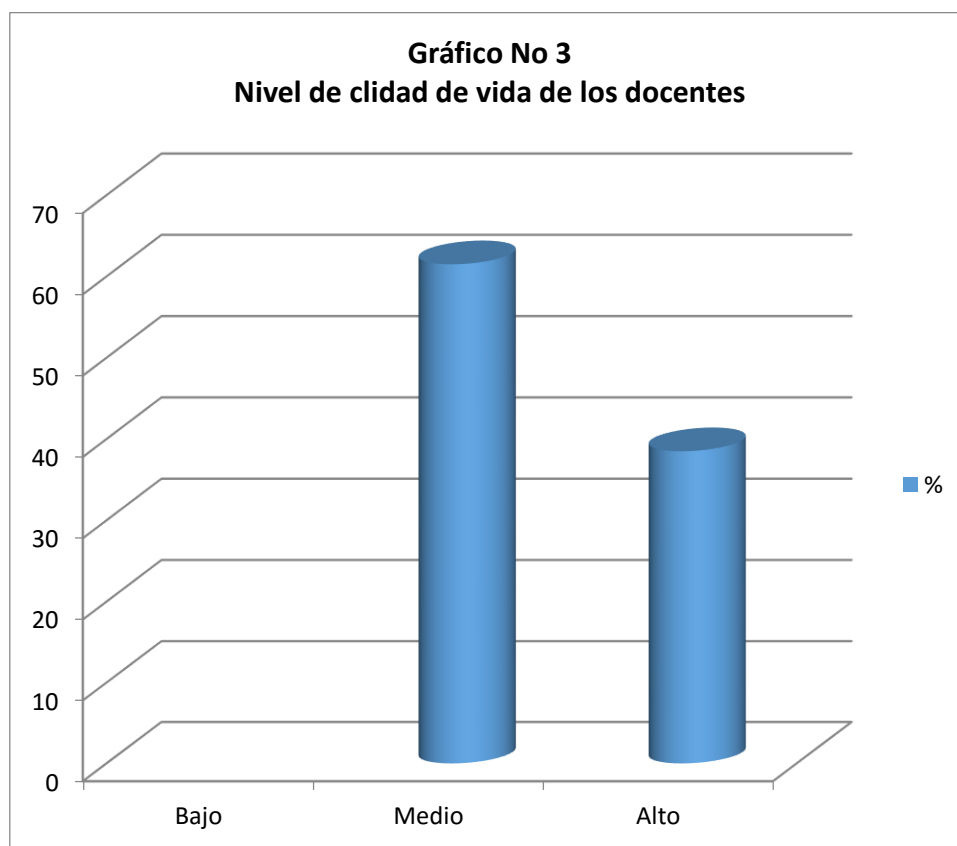
Los datos de la tabla N°2, muestran que es la dimensión, Despersonalización seguida de la dimensión Realización personal, las que se encuentran con mayores niveles de estrés laboral.

Tabla N° 3

Nivel de Calidad de vida de los docentes

Puntuaciones	F	%	Niveles
1-40			Bajo
41-80	8	61,54	Medio
81-120	5	38,46	Alto
Total	13	100	

Fuente: Escala de calidad de vida de Orson & Barnes. N= 13



ANALISIS

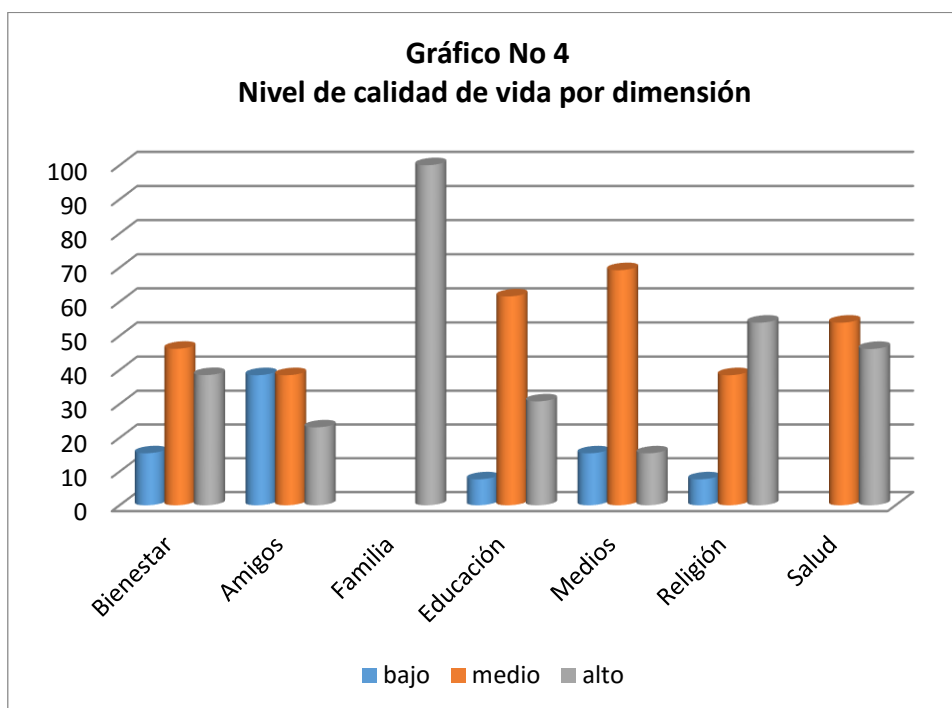
La tabla N° 3, el gráfico respectivo evidencian que la tendencia general de los docentes, en relación a la calidad de vida es el nivel medio, ya que el 61,5% se ubican en este nivel; asimismo un poco más de la tercera parte se ubican en el nivel alto.

Tabla N° 4

Niveles de calidad de vida por dimensión

Niveles	Dimensiones						
	Bienestar económico	Amigos, vecindario y comunidad	Vida familiar y familia extensa	Educación y ocio	Medios de comunicación	Religión	Salud
Bajo	15,38	38,46		7,69	15,38	7,69	
Medio	46,15	38,46		61,54	69,23	38,46	53,85
Alto	38,46	23,07	100	30,77	15,38	53,85	46,15

Fuente: Escala de calidad de vida de Orson & Barnes



ANALISIS

Los resultados que muestra la tabla 04, dan cuenta que las dimensiones Familia y familia extensa, y Salud, son las que mejor se encuentran desarrolladas en la evaluación de los docentes; asimismo son las dimensiones amigos – vecindario y medios de comunicación los que tienen tendencia a niveles más bajos, en la calidad de vida de los docentes.

Tabla N°5

Medidas descriptiva del Síndrome de Burnout y La Calidad de Vida

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Suma	Percentil 25	Media	Percentil 75	Desv. típ.
Burnout	13	13	61	572	37.50	44.00	52.50	12,342
Calidad de Vida	13	59	93	988	65.50	76.00	84.50	11,343

Nota: Base de datos correspondiente a los resultados obtenidos del Inventario de Maslach Burnout y la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes aplicado a los Docentes del Centro de Educación Básica Especial - Castilla, 2013.

Tabla N° 3: Muestra la media \pm desviación estándar del puntaje total del Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida en los Docentes del Centro de Educación Básica Especial - Castilla, donde se visualiza el Síndrome de Burnout total se obtuvo un puntaje de 44.00 ± 12.34 , mientras que en la Calidad de Vida total se obtuvo una media de 76.00 ± 11.34 .

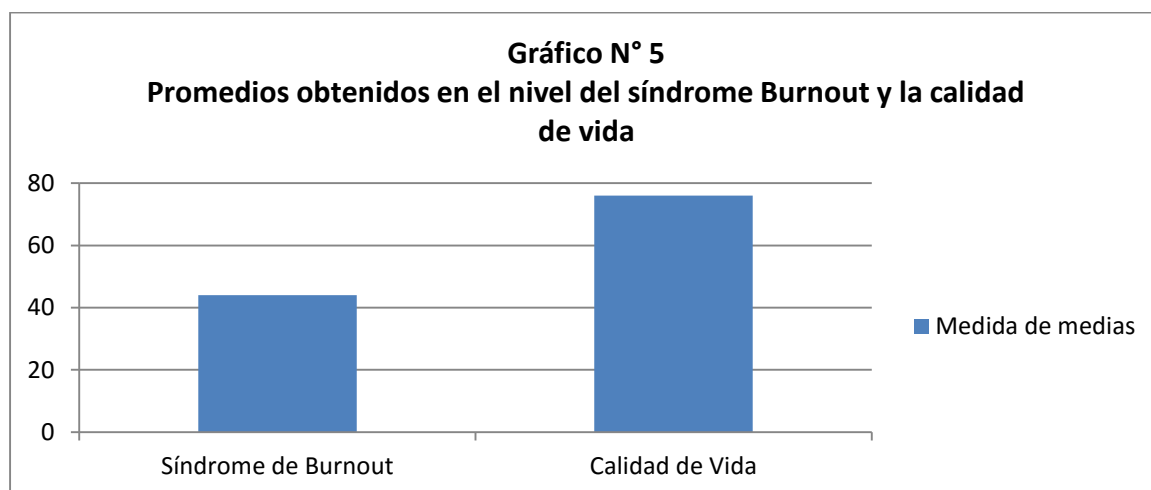


Gráfico N°5: muestra la media de los puntajes obtenidos en el Test de Burnout y la Escala de Calidad de Vida.

HIPÓTESIS N° 1: El Síndrome de Burnout se relaciona en forma directa con la Calidad de Vida, en los Docentes del Centro de Educación Básica Especial - Castilla, 2013.

Tabla N° 6
Correlación entre el Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida.

	Valor	Error típ. asint	T aproximada	Sig. Aproximada
Intervalo por intervalo R de Pearson	-,268	,161	-,922	,376
Ordinal por ordinal correlación Spearman	-.425	,234	-1,559	,147
N casos Validos	13			

ANÁLISIS

De acuerdo a los datos encontrados se puede afirmar que la correlación entre el estrés laboral y la calidad de vida, es de inversa y de tendencia débil, tal como lo establece la r de Pearson (-0,268). Tomando como referencia la r de Spearman, la correlación es inversa y moderada ya que alcanza un índice de -0,425

Contrastando la Hipótesis Nula

H0: "No existe relación directa entre el síndrome de Burnout y la Calidad de Vida, en los docentes del Centro de Educación Especial de Castilla"

Decisión.

El P = 0.161 cae en la zona de aceptación, por lo tanto se acepta la hipótesis nula (H0).

Conclusión

Se puede inferir con un nivel de significación de 0.05 que, no existe relación directa entre el Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida en los docentes del Centro de Educación Básica Especial - Castilla, 2013.

OBJETIVO N° 2: Establecer la relación entre el agotamiento emocional y la calidad de vida en los docentes.

Tabla N°7

Niveles de Agotamiento emocional

Niveles	Agotamiento emocional	
	f	%
Bajo	11	84,62
Medio	2	15,38
Alto		0
Total	13	100

Fuente: Inventario de Maslach Burnout. N=13

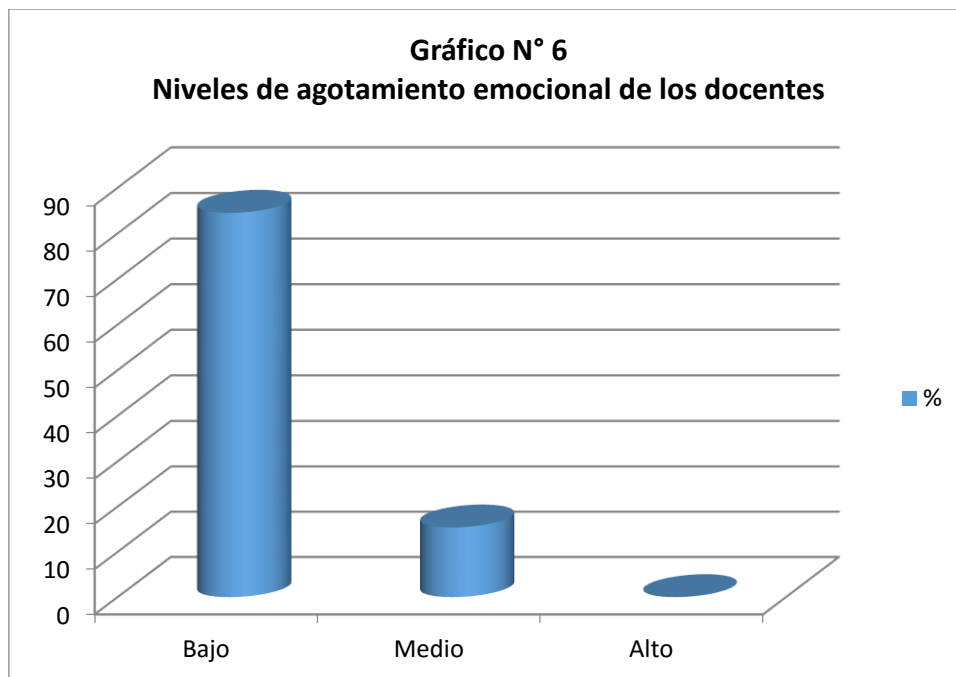


Tabla N°8

Medidas descriptivas del Componente Agotamiento Emocional y Calidad de Vida.

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Suma	Percentil 25	Media	Percentil 75	Desv. típ.
Agot. Emocional	13	1	26	147	5.00	11.31	15.50	7.227
Calidad de Vida	13	59	93	988	65.50	76.00	84.50	11,343

Nota: Base de datos correspondiente a los resultados obtenidos del Inventario de Maslach Burnout y la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes aplicado a los Docentes del Centro de Educación Básica Especial - Castilla, 2013.

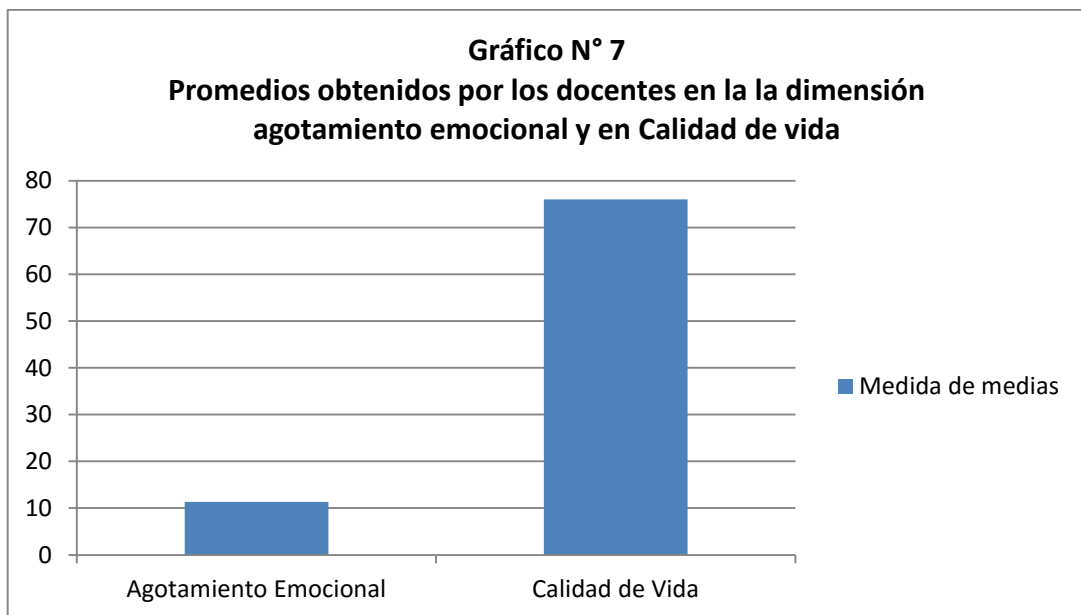


Gráfico N°2: muestra la media de los puntajes obtenidos en el Test de Burnout (componente Agotamiento Emocional) y la Escala de Calidad de Vida.

ANÁLISIS

El nivel de agotamiento emocional es bajo, ya que aproximadamente el 84,6 de los docentes se ubica en este lugar según el Inventario aplicado. Asimismo, el

nivel de calidad de vida es de tendencia media, como se muestra en la tabla N°3.

Asimismo, la tabla N° 7 muestra la media \pm desviación estándar del puntaje total del Agotamiento Emocional, donde se visualiza que el Agotamiento Emocional, obtuvo una media de 11.31 ± 7.23 , mientras que en la Variable Calidad de Vida se obtuvo una media de 76.00 ± 11.34 .

HIPÓTESIS N° 2: El agotamiento emocional se relaciona en forma directa con la calidad de vida en los docentes.

Tabla N° 9

Correlación entre el Componente Agotamiento Emocional y Calidad de Vida.

	Valor	Error típ. asint	T aproximada	Sig. Aproximada
Intervalo por intervalo R de Pearson	-,027	,238	-,091	,929
Ordinal por ordinal correlación Spearman	-,111	,268	-,371	,717
N casos Validos	13			

ANALISIS

Los resultados de la tabla N° 9, muestran que la correlación entre la dimensión Agotamiento emocional y el nivel de Calidad de vida, es negativa (inversa) y muy baja ya que utilizando la r de Pearson se ha obtenido un índice de $-0,027$ y a través de la r de Spearman el coeficiente es de 0.

Contrastando la hipótesis nula:

H0: “No existe relación directa entre el componente Agotamiento Emocional y la Calidad de Vida”

Decisión.

El $P = 0.238$ cae en la zona de aceptación, por lo tanto se acepta la hipótesis nula (H0).

Conclusión

Se puede inferir con un nivel de significación de 0.05 que, no existe relación directa entre el componente Agotamiento Emocional y la Calidad de Vida en los docentes.

OBJETIVO N° 3: Determinar la relación entre la despersonalización y la calidad de vida en los docentes.

Tabla N° 10

Nivel alcanzado en la dimensión Despersonalización

Niveles	Despersonalización	
	f	%
Bajo	9	69,24
Medio	2	15,38
Alto	2	15,38
Total	13	100

Fuente: Inventario de Maslach Burnout. N=13

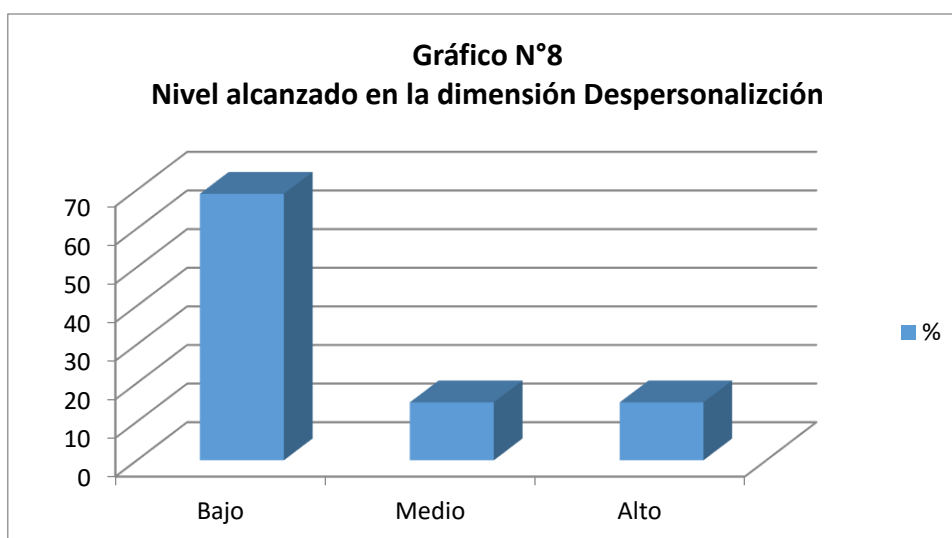


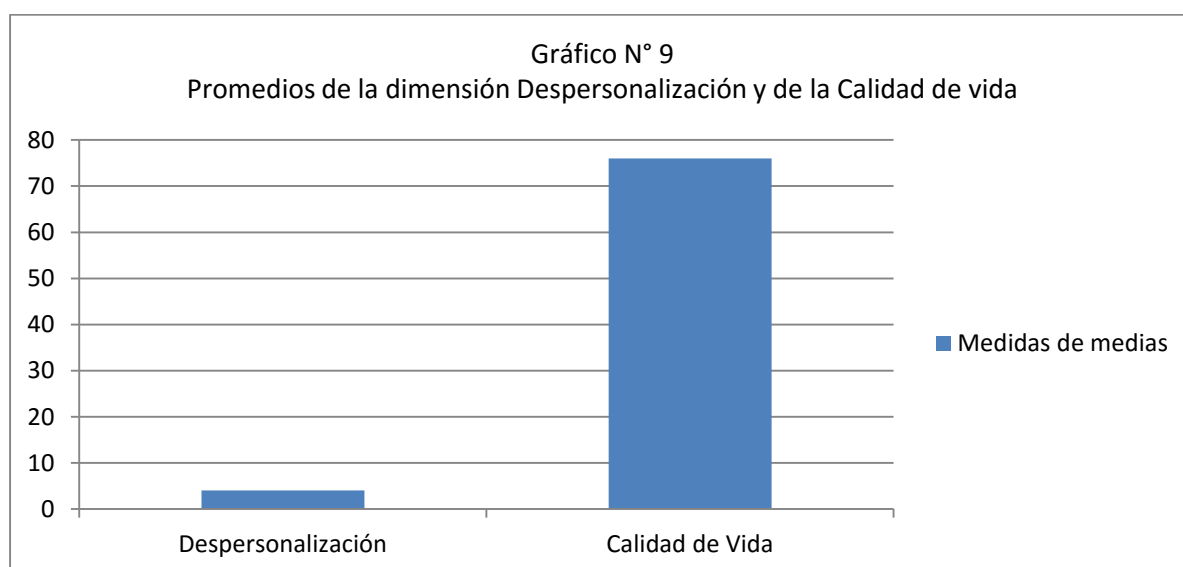
Tabla N°11

Medidas descriptivas de Despersonalización y la Calidad de Vida

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Suma	Percentil 25	Media	Percentil 75	Desv. típ.
Despersona	13	0	12	53	,50	4.08	7.00	4,092
Calidad de Vida	13	59	93	988	65.50	76.00	84.50	11,343

Nota: Base de datos correspondiente a los resultados obtenidos del Inventario de Maslach Burnout y la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes aplicado a los Docentes del Centro de Educación Básica Especial -Castilla, 2013



ANÁLISIS

La tabla N° 10 permite constatar que el nivel de Despersonalización de los docentes es bajo. Asimismo como se ha visto en la tabla N° 3 el nivel de calidad de vida que predomina en los docentes de la investigación, es medio.

Por otro lado, la tabla N° 11, muestra la media \pm desviación estándar del puntaje total del Despersonalización en los Docentes, donde se visualiza que la Despersonalización obtuvo un puntaje de 4.08 ± 4.09 , mientras que en la Variable Calidad de Vida se obtuvo una media de 76.00 ± 11.34 .

HIPÓTESIS N° 3: La despersonalización se relaciona de forma directa con la calidad de vida en los docentes.

Tabla N° 12:

Correlación entre la Despersonalización y la Calidad de Vida.

	Valor	Error típ. asint	T aproximada	Sig. Aproximada
Intervalo por intervalo R de Pearson	,176	,301	,593	5,65
Ordinal por ordinal correlación Spearman	-,056	,345	-,186	,856
N casos Validos	13			

ANÁLISIS

La tabla N° 12, muestra que los coeficientes de correlación calculados, evidencian un correlación muy baja. En el primer caso, según la r de Pearson se obtiene 0,17 y en el segundo caso, a través de la r de Spearman, se observa que la correlación es negativa y muy baja: -0,056.

Contrastando la hipótesis nula:

H0: “No existe relación directa entre la Despersonalización y la Calidad de Vida en los docentes”

Decisión.

El P = 0.301 cae en la zona de aceptación, por lo tanto asume la hipótesis nula (H0).

Conclusión

Se puede inferir con un nivel de significación de 0.05 que no existe relación directa entre la Despersonalización y la Calidad de Vida.

OBJETIVO N° 4: Conocer la relación entre la dimensión Realización personal y la calidad de vida en los docentes.

Tabla N° 13

Niveles de la Dimensión Realización personal de los docentes

Niveles	Dimensión Realización personal	
	f	%
Bajo	1	7,69
Medio	7	53,85
Alto	5	38,46
Total	13	100

Fuente: Inventario de Maslach Burnout. N=13

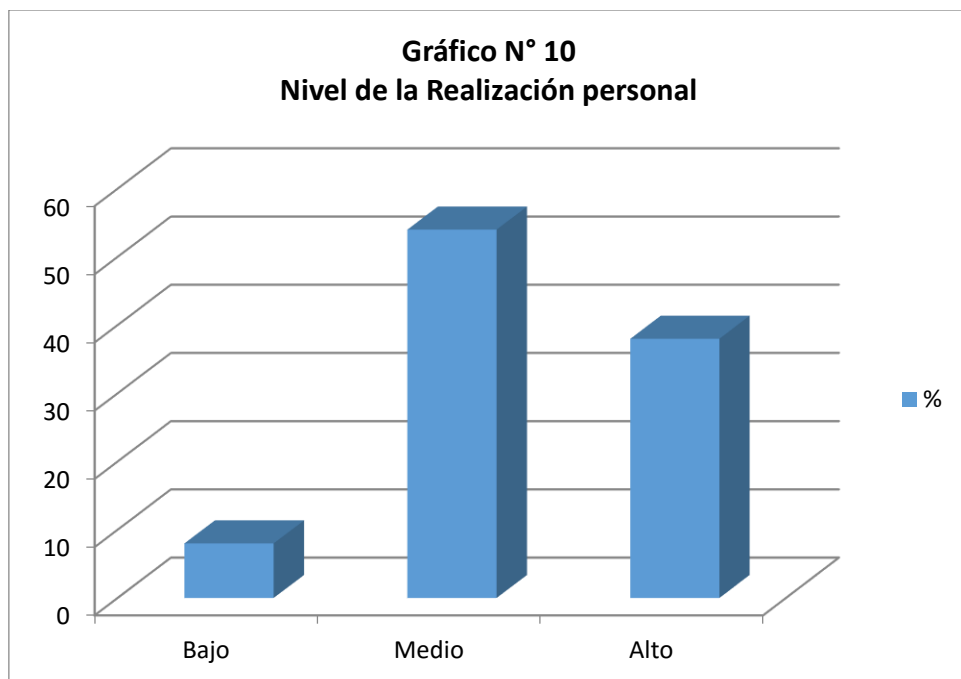
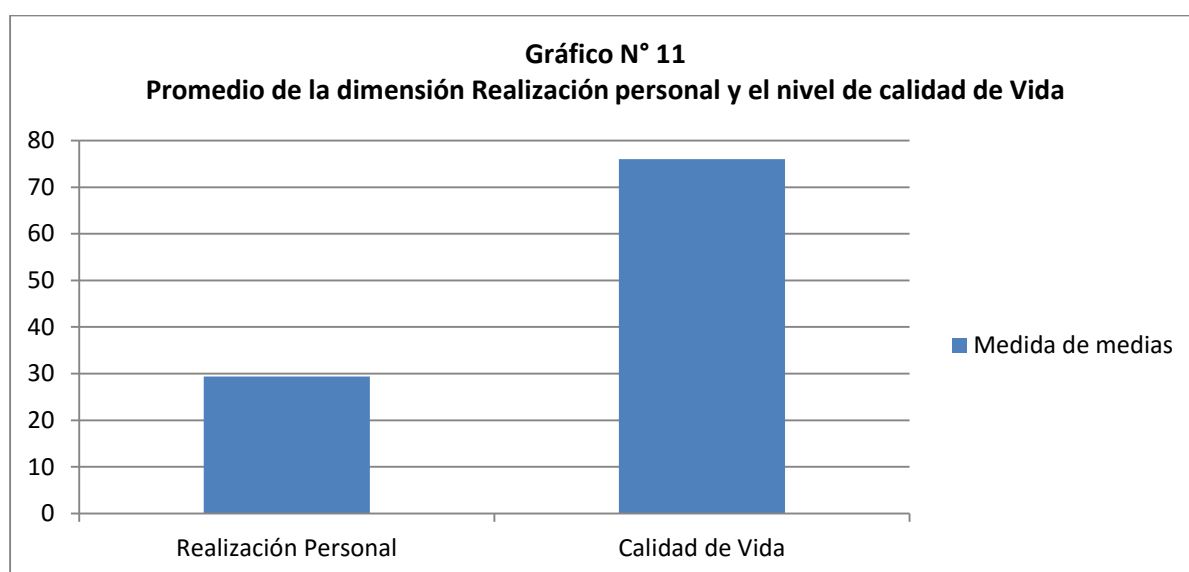


Tabla N°14

Medidas descriptivas de Realización Personal y la Calidad de Vida

	N	Mínimo	Máximo	Suma	Percentil 25	Media	Percentil 75	Desv. típ.
Realización Personal	13	12	41	382	26.50	29.38	34.50	8.598
Calidad de Vida	13	59	93	988	65.50	76.00	84.50	11,343

Nota: Base de datos correspondiente a los resultados obtenidos del Inventario de Maslach Burnout y la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes aplicado a los Docentes del Centro de Educación Básica Especial -Castilla, 2013



ANÁLISIS

Los datos de la tabla No 13 evidencian que la Realización personal de los docentes tiene tendencia hacia el nivel medio, ya que allí se concentra el 61,5% de los docentes investigados, pero con 1/3, ubicados en el nivel alto.

Reafirmando este dato, la la tabla N°14, muestra la media \pm desviación estándar donde se visualiza que la Realización Personal se obtuvo un puntaje de 29.38 ± 8.60 , mientras que en la Variable de Calidad de Vida se obtuvo una media de 76.00 ± 11.34 .

HIPÓTESIS N° 4: La realización personal en el trabajo se relaciona de forma directa con la calidad de vida en los docentes.

Tabla N° 15
Correlación entre la Realización Personal y la Calidad de Vida.

	Valor	Error típ. asint	T aproximada	Sig. Aproximada
Intervalo por intervalo R de Pearson	-,300	,150	-1,043	,319
Ordinal por ordinal correlación Spearman	-,308	,231	-1,073	,306
N casos Validos	13			

ANÁLISIS

Los datos de la tabla N° 15, muestran que el coeficiente de Spearman es negativo (relación inversa), asimismo que débil esta correlación. La misma tendencia la revela el coeficiente Pearson; en ambos casos se ha obtenido una r de -0,3. Lo que indica que no existe una correlación directa entre la dimensión Realización personal y la calidad de vida, de los docentes de este estudio.

Contrastando la hipótesis nula:

H0: “No existe relación directa entre la Realización Personal y la Calidad de Vida en los Docentes”

Decisión.

El $P = 0.150$ cae en la zona de aceptación, por lo tanto se acepta la hipótesis nula (H_0).

Conclusión

Se puede inferir con un nivel de significación de 0.05 que no existe relación directa entre la Realización Personal y la Calidad de Vida.

4.2. Discusión de los resultados.

4.2.1.- Objetivo 1: Relación entre Síndrome de Burnout y Calidad de Vida.

El estudio del síndrome Burnout en los docentes, queda ampliamente justificado toda vez que la complejidad de la labor encaja en lo que los estudiosos del tema consideran un escenario propicio para este síndrome; así Martínez A. (2012), señala que “Hay acuerdo general en que el síndrome de Burnout es una respuesta al estrés crónico en el trabajo (a largo plazo y acumulativo), con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, y que tiene peculiaridades muy específicas en áreas determinadas del trabajo, profesional, voluntario o doméstico, cuando éste se realiza directamente con colectivos de usuarios, bien sean enfermos de gran dependencia, o alumnos conflictivos. De acuerdo a lo observado en la tabla No 03, el nivel de calidad de vida de los docentes del centro de Educación Básica Especial de Castilla, es medio, considerando que alcanza una media aritmética de 76 con una dispersión de aproximadamente 11, lo que significa que los docentes en general no tienen resueltos los satisfactores relacionados con la salud, la familia, las relaciones con la comunidad, las oportunidades de ocio, que son los indicadores sobre los cuales se mide esta variable. Esta situación puede explicarse debido a que gran parte del magisterio nacional, no cuenta con ingresos notables, que le permitan satisfacer sus demandas, para mejorar su calidad de vida.

Existe sin duda relación entre el síndrome Burnout y la calidad de vida, ya que como señala Moreno –Jiménez, B. (2001) “Hay igualmente evidencias de que el burnout afecta a la calidad de vida de los trabajadores. Schwab, Jackson, y Schuler (1986) encontraron que los tres componentes clásicos de la definición disminuían la calidad de vida de un grupo de profesores aunque, incluso combinados los tres componentes, sólo llegaban a explicar un 12% de la varianza. Entre los

oficiales de la policía se ha encontrado que el cansancio emocional se asocia a conductas domésticas de irritación, disgusto y tensión (Jackson y Maslach, 1982). Se ha encontrado igualmente que quienes refieren niveles altos de burnout suelen informar de menores niveles de satisfacción en las relaciones de pareja (Burke y Greenglass, 1989).”

La medición del Burnout en los docentes del estudio muestra que está presente con una media de 44 con una desviación típica de 12. Es decir los docentes tienen desgaste, que podría estimarse como moderado, a nivel global y que debe estar presente cuando menos en una de las tres dimensiones que el Inventario aplicado toma en cuenta. Oramas, A. (2013). La tabla No 1, señala que el 61,5% de los docentes tiene estrés laboral en el nivel medio. En un estudio llevado a cabo con docentes en la Habana, Cuba, encontró que en general, “El grupo de docentes estudiado presenta una alta frecuencia de estrés laboral, 88.2%, fundamentada en síntomas de estrés y una vivencia de estar estresados en su trabajo”, es decir el estrés laboral está presente en distintos grados.

Los resultados también son claros, ya que se evidencia que los docentes en general suelen tener el síndrome burnout, debido a las características de su labor, hecho que es confirmado en otros estudios como el de Aras J. quien señala, que: “Un dato relevante es que los docentes carecen de tiempo que puedan dedicar al ocio ya que el tiempo que no están en el aula lo destinan a completar actividades administrativas que demanda su profesión y en sus tiempos libres- como las vacaciones- no salen de sus casas por agotamiento extremo o falta de presupuesto, prolongando las actividades rutinarias que mantienen durante el año escolar”

Partiendo de la constatación de la existencia del desgaste laboral, se confirma lo que otros autores como Carbajal J. y otros (2009) han indagado, cuando señalan “En conclusión, esta investigación permite señalar que los docentes de la ciudad de Los Ángeles presentan bajos niveles del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT). De igual forma

se concluye que dichos profesionales se encuentran sometidos a importantes grados de desgaste psíquico ocasionados por estresores particulares presentes en el medio laboral en el cual se desenvuelven, que afectan su salud física y mental, repercutiendo en la calidad del servicio docente”

De todos modos los resultados deben ser tomados con cautela, pues la ya citada Oramas, señala que “En un estudio, efectuado en un centro de enseñanza primaria cubano (Fernández Bringas, 2010), al mes de iniciado el curso escolar se encontró en los docentes, moderado estrés laboral percibido, un predominio de sujetos sin síntomas de estrés, un agotamiento emocional medio, despersonalización baja y baja realización personal. A los 6 meses de transcurrido el curso escolar, el estrés laboral percibido se mantuvo igual, pero aumentaron los síntomas de estrés, el agotamiento emocional, la despersonalización y disminuyó aún más la realización personal. El impacto emocional, actitudinal, valorativo y fisiológico de la situación de estrés laboral mantenido se hizo evidente” Es decir la época del año escolar en que se hace el estudio tiene relevancia en el mayor o menor estrés laboral.

El resultado encontrado en general respecto al estrés laboral de los docentes, coincide con otros como el reportado por Díaz F. y otros: “Según los resultados, no se encontraron niveles severos de *burnout* en los docentes del colegio público y privado, aunque sí se presentaron algunos indicadores moderados del síndrome en ambas instituciones. En cuanto a las dimensiones del Síndrome, se observa que la mayoría de los docentes, tanto del colegio público como del privado, presentan niveles normales de Agotamiento Emocional, Despersonalización y Falta de Realización Personal, y un porcentaje bajo presentan niveles moderados de estos”.

La misma Díaz Bambula F. y otros (2010) cuando señala que, “En un estudio con docentes oficiales en la ciudad de Medellín se identificó que el 46.8 % de ellos presentaban *burnout* o estaban en alto riesgo de

presentarlo. En otro estudio en Ibagué, los resultados señalan que gran parte de los docentes de la muestra presentaba un nivel de *burnout* bajo". La ya mencionada Díaz Bambula Fátima y otros, señala que en el estudio llevado a cabo en Colombia, "Con relación al síndrome de *burnout* se encontró que, en el colegio privado, el 15 % de los docentes presentaba un nivel moderado y el resto se encontraba en nivel normal. Por su parte, en el colegio público, el 22 % de los docentes estaba en nivel moderado y los demás en nivel normal"

Carbajal J. y otros (2009), encontró resultados que de alguna manera son referentes de lo que se espera en el desgaste de los docentes: "los niveles de SQT entre los docentes angelinos que se desempeñan en establecimientos educacionales urbanos de enseñanza básica son bajos, afectando a un 2,5% de la población. Si bien los niveles no son elevados, se observa un importante grado de desgaste psíquico y de manifestación de actitudes cínicas (indolencia, despersonalización), especialmente en el grupo de los hombres. Además, muchos de los docentes encuestados señalan verbalmente altos grados de desgaste profesional".

Un estudio llevado a cabo en una UGEL de Lima por Salas D. (2010) encontró cifras muy parecidas a esta investigación; "En relación al *Burnout* encontrado en los docentes (tabla No. 17), se puede apreciar que los niveles predominantes son bajos (43.6%) y altos (41.3%). Un nivel alto implica que los mismos tienen una marcada tendencia sufrir de estrés laboral crónico conocido como *Burnout*, caracterizado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que trabaja (actitudes de despersonalización) y hacia la propia profesión (falta de realización personal en el trabajo), así como una vivencia de encontrarse emocionalmente agotado".

La hipótesis nula trabajada en este estudio, señala que no existe una relación significativa directa entre la calidad de vida y el síndrome

burnout, sin embargo hay que tener en cuenta que ello no quiere decir que el estrés laboral no tiene que ver con la calidad de vida de los docentes, ya que como señala, Jaramillo, F. “se puede señalar que existe una relación estrecha, entre el perfil del docente, el perfil laboral y el perfil económico, que permiten analizar que dichas características son proclives a desarrollar el síndrome de burnout. Dado que el individuo no se encuentra solo en esta sociedad y que por lo tanto necesita una organización que lo acoja y lo acepte. El docente al verse aminorado en los círculos que lo rodean, por parte de la sociedad y al no poder alcanzar las metas que se ha propuesto ya sean tanto económicas como profesionales, cae en un estado de estrés o de factores estresantes tanto externo como interno dentro de su organización”.

La comprobación de la hipótesis nula, en la que se afirma que, no existe relación directa entre el síndrome burnout y la calidad de vida, coincide con lo afirmado, por Mena Miranda L. (2009) que en un estudio desde la universidad de Granada, encontró que no siempre el síndrome burnout está correlacionado fuertemente con otras variables sobre todo aquellas que tienen que ver con la calidad de vida, “el análisis arrojado a nivel correlacional de las variables en estudio ha mostrado que el desgaste profesional y sus respectivas dimensiones se asocian fundamentalmente a factores relacionados con la atmósfera organizacional y no con atributos demográficos en la muestra de profesores participantes en la investigación. En efecto las correlaciones evidencian relaciones significativas inversas, de moderadas a débiles entre el síndrome burnout y sus factores con el clima laboral y sus dimensiones respectivas”.

El estudio de Salas D. (2010), También confirma los hallazgos encontrados en la investigación hecha con los docentes del Centro de Educación Básica Especial de Castilla, ya también encontró correlación negativa entre el bienestar subjetivo o laboral o las relaciones familiares y el síndrome burnout, así lo afirma en las conclusiones de su estudio: “Existe correlación negativa entre el Bienestar Psicológico Total y el

Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7. 2. Existe correlación negativa entre el Bienestar Psicológico Subjetivo y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7. 3. Existe correlación negativa entre el Bienestar Material y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7. 4. Existen correlación negativa entre el Bienestar Laboral y el Síndrome de quemado laboral (Burnout) en los docentes de la UGEL No. 7, notándose que los participantes con bajo nivel de bienestar tienden a presentar un Burnout más alto, mientras que los de alto nivel de bienestar laboral presentan un bajo nivel de Burnout. 5. Existen correlación negativa entre las relaciones de pareja y el síndrome de Burnout. En ese sentido se encontró que los participantes con bajo nivel de relaciones de pareja presentan un Burnout más alto, mientras que los de nivel alto de relaciones de pareja, presentan un bajo nivel de Burnout.

4.2.2. Objetivo: Relación entre Agotamiento Emocional y la Calidad de Vida

El agotamiento emocional es clave en el estudio del síndrome burnout, ya que como señala, Martínez, A. (2012) “Como se puede observar, son tres las dimensiones que explican la evolución del síndrome. De éstas, el agotamiento emocional es el aspecto clave en este modelo y se refiere a la fatiga, pérdida progresiva de energía”. Por ello, los resultados encontrados al examinar el estrés que tienen los docentes, en cada una de las dimensiones del Inventario de Burnout, evidencian que el agotamiento emocional es uno de elementos que tiene mucha presencia en el Centro de Educación Básica Especial, de este estudio. El nivel que se ha encontrado si bien es bajo de acuerdo a las interpretaciones generales (una media de 11,3- tabla N°8-) es evidente que en esta institución hay agotamiento emocional. Estudios similares como el señalado por Oramas, A (2010) afirma que “Comparando los resultados obtenidos con los de otras muestras de docentes foráneos, se encontró

que con respecto a los docentes venezolanos (Oramas, A, Fernández Díaz, 2007) el grupo estudiado está menos despersonalizado, pero más agotado y menos realizado. Si se compara con los estudios que ofrece el manual (Seisdedos, 1997) este grupo está más agotado emocionalmente que las muestras de EE.UU. y de España, menos despersonalizados y más realizados personalmente que los de EE.UU., pero igual que los de España. Con los valores reportados en el estudio en docentes cubanos que lo antecedió, la única diferencia apreciada fue que este grupo está más realizado personalmente, los valores de agotamiento emocional y despersonalización fueron similares. Las diferencias, desfavorables para el grupo estudiado, estuvieron en el agotamiento emocional. Coincidentemente con el estudio, Kokkinos (2006), identificó el agotamiento emocional como el componente del burnout más afectado en docentes de primaria y secundaria de Chipre. Barraza (2007), al comparar docentes y médicos mexicanos, observó valores discretamente mayores de agotamiento emocional y menores de la realización personal en los docentes”.

A pesar que el agotamiento emocional es uno de las dimensiones que más se visualiza en la escuelas, no siempre las observaciones a través de inventarios son definitivos en estos casos; estudios como el de la ya antes citada, Díaz, F. y otros no encontró tampoco alta presencia: “Al analizar individualmente los indicadores de Agotamiento Emocional, se encontró que la mayoría de docentes de ambas instituciones refieren no sentirse agotados por enseñar (72 %), no consideran que su trabajo afecte negativamente sus relaciones sociales (85 %) y refieren no sentirse deprimidos a causa de la profesión (80 %)”.

La tendencia del desgaste emocional encontrada en los docentes del centro de Educación Básica Especial, es corroborada en un estudio hecho en Chile en escuelas municipales, por el ya citado Carbajal J. y otros (2009), “destaca el porcentaje de individuos que presentan altas puntuaciones en desgaste psíquico, en contraste con los porcentajes

obtenidos para las otras dimensiones y respecto del total de la escala. Al respecto, 1 de cada 3 profesores del sector municipal de la Ciudad de Los Ángeles manifiesta sentirse cansado y desgastado física y emocionalmente por el trabajo, de acuerdo a los resultados. Los elevados puntajes en desgaste psíquico pueden ser explicados a partir del alto grado de implicancia y desgaste emocional que conlleva la tarea docente. Es importante considerar este aspecto, ya que como señala Shirom (1989), el desgaste psíquico es el corazón del SQT”.

La correlación encontrada entre la dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida, de los docentes del estudio, es negativa y muy débil, dado que según el coeficiente de Spearman se obtiene $r = -0,11$, este resulta comprueba la hipótesis nula, que sostiene que no hay una relación directa entre el síndrome burnout en la dimensión Agotamiento emocional y calidad de vida. Este resultado es ratificado por diversos hallazgos como el de Mababu, R. (2012) quien encontró que hay una relación entre el desgaste emocional que se da en el trabajo y el desarrollo de la persona en los escenarios donde se desenvuelve cotidianamente, expresándolo de este modo “El hecho de expresar o demostrar las emociones no sentidas y la supresión o inhibición de las emociones sentidas porque no son deseadas por la organización (disonancia emocional) conduce al desgaste emocional o síndrome de burnout. Esta conclusión coincide con los trabajos anteriores (Moreno-Jiménez et al., 2010; Morris y Fieldman, 1996; Ramis et al., 2009; Zapf, 2002) en que se demuestran que la disonancia emocional está estrechamente relacionada con la sensación de pérdida de energía y recursos emocionales en el trabajo (agotamiento) y la realización personal y la despersonalización. El hecho de tener que mostrar sentimientos positivos o negativos hacia los demás, desgasta cuando la expresión de estos sentimientos o emociones no coinciden con los estados emocionales de la propia persona. El coste psicológico para la persona es relativamente alto, especialmente cuando la conducta organizacionalmente esperada o la conducta asociada al rol (implícita o

explícitamente) supone la manifestación de emociones positivas de forma preferente”

4.2.3. Objetivo 3: Relación entre la dimensión Despersonalización y la Calidad de Vida

Mababu, R. (2012) señala que la Despersonalización se refiere a “La despersonalización se refiere a una respuesta de distancia negativa, sentimientos y conductas cínicas respecto a otras personas, que son normalmente los usuarios del servicio o del cuidado”. De acuerdo a la tabla No 10, se observa que la mayoría de los docentes (69%) del estudio se encuentran en un nivel bajo de Despersonalización; asimismo según la tabla N°11, se constata que la despersonalización alcanza un promedio de 4, es decir se tiene un nivel moderado de despersonalización entre los docentes del centro de Educación Básica Especial. Díaz Bambula tampoco encontró un nivel alto de despersonalización en un estudio hecho en Colombia: “Al analizar los indicadores de Despersonalización, se halló que la mayoría de los docentes indican no sentir a sus alumnos como enemigos (93 %), no tienden a tratar a los estudiantes como objetos insensibles (92 %), tratan a sus estudiantes cálidamente (94 %), sus estudiantes no le fastidian (97 %), perciben ser agradables para sus estudiantes (87 %), les preocupa lo que le suceda a sus alumnos (99 %) y no se definen como profesores por obligación (94 %). Si bien hay ligera coincidencia con los resultados hallados por Díaz Bambula, no debe sorprendernos que algunos resultados no sean similares o se encuentren opuestos a los encontrados en otros estudios, la ya citada Díaz Bambula, Fátima y otros (2010), reflexiona sobre el particular, señalando que, “En relación con la dimensión de Despersonalización, se encontró que muy pocos de los docentes presentan niveles moderados de este aspecto. Estos hallazgos son contradictorios con lo encontrado en las investigaciones realizadas

en Medellín, Ibagué y Bogotá donde se encontró que 34 %, 55 % y 30 % de los docentes de estas ciudades, respectivamente, presentaban niveles positivos de esta dimensión.

Lo dicho anteriormente, confirma la negativa y débil correlación encontrada en el estudio entre la dimensión despersonalización y la calidad, pues según el coeficiente de Spearman es de - 0,056.

Por otro lado, estos datos son semejantes a los encontrados por Alderete et al. (2003) y Pando et al.(2006), Y podrían estar relacionados con el hecho de que el síndrome es un proceso que se inicia con el desarrollo de ideas sobre fracaso profesional y con actitudes negativas hacia el rol profesional”

4.2.4. Objetivo 4: Relación entre la dimensión Realización Personal y Calidad de Vida.

Maslach y Jackson, (1981) refieren que este componente, de Realización Personal es importante en el desarrollo de la persona, ya que es la percepción de que las posibilidades de logro en el trabajo han desaparecido, junto con vivencias de fracaso y sentimientos de baja autoestima. En este contexto, el estudio ha demostrado que en la dimensión Realización personal tiene buen nivel en los docentes del estudio, ya que como lo muestra la tabla N° 13, la mayoría de los docentes se ubican en el nivel medio y en el nivel alto de la escala de Realización personal. A nivel de promedio, el estudio constata que la mayoría se agrupa alrededor de 29 (tabla N° 14), que es una calificación por encima de la mitad establecida.. Asimismo se aceptado la hipótesis nula de “no existe relación directa entre la dimensión Realización personal y el síndrome Burnout”. Se ha constatado, que la correlación entre la dimensión Realización personal y la calidad de vida de los docentes es negativa y baja, ya que según la tabla N°15, el coeficiente de Spearman es de - 0,3. La situación encontrada es bastante similar a

la encontrada por Díaz Bambula y otros (2010) cuando señala, “En relación con la Falta de Realización Personal, en el colegio privado se encuentra un 33 % de los docentes con un nivel moderado y los demás en nivel normal. En el colegio público, el 21 % de los docentes están en nivel moderado y los demás docentes en nivel normal. Al examinar los indicadores de Falta de Realización Personal se encontró que los docentes, en su mayoría, no se sienten contentos con su trabajo, no disfrutan suficientemente su vida laboral y no la consideran provechosa, no volverían a ser docentes y sienten que pueden producir cambios positivos en sus alumnos”.

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los resultados presentados y la contratación de hipótesis del estudio, se puede concluir que:

1. Los docentes del Centro de Educación Básica Especial de Castilla, desarrollan una labor muy exigente para poder lograr sus objetivos, toda vez que la población escolar además de ser niños y niñas de habilidades diferentes, provienen de contextos socioeconómicos precarios, como es la zona donde está ubicado el centro, de ahí que presentan el síndrome Burnout, ubicándose la mayoría en un nivel medio; asimismo la mayoría de docentes se ubica en un nivel de medio de calidad de vida, de acuerdo al Inventario de Osborne y Barnes. A pesar de que existe presencia del síndrome Burnout entre los docentes, la correlación entre este síndrome y la calidad de vida es negativa y moderada según el coeficiente de Spearman ($r=-0,426$) y negativa y débil según Pearson ($r=-0,26$).
2. La relación entre el síndrome burnout en la dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida es muy débil y negativa, así lo evidencia el coeficiente de Pearson de $-0,027$ y la r de Spearman de $-0,11$. Esto demuestra de que a pesar que hay síndrome Burnout en esta dimensión, ya que hay una media de 11, que pone en evidencia la presencia del síndrome en esta dimensión, y siendo también la calidad de vida de un nivel medio, no existe una correlación directa. De lo expuesto se puede concluir, que entre los docentes del Centro de Educación Básica Especial, no hay incidencia entre del síndrome Burnout en la calidad de vida.
3. Asimismo, al estudiar la relación entre la dimensión Despersonalización y la calidad de vida, se ha encontrado que no hay relación significativa, lo que demuestra que los docentes a pesar de presentar niveles bajos de despersonalización, esta no se corresponde con su nivel de calidad de vida que es medio o moderado. El nivel de Despersonalización del grupo de docentes investigado es bajo, pues aproximadamente el 80%

se ubica en el nivel bajo. La correlación entre la dimensión Despersonalización y la Calidad de vida es muy baja según el coeficiente Pearson, ya que llega al 0,017 y negativa según Spearman, ya que se ha obtenido -0,05

4. No existe relación significativa entre la dimensión Realización personal y la calidad de vida. Se ha constatado que el grupo de docentes investigado tiene una media de 29, que indica que el nivel Realización personal de los docentes es alto. Por otro lado, tanto el coeficiente de correlación de Pearson como el de Spearman muestran que la correlación entre la dimensión Realización personal y la calidad de vida es negativo, es decir la relación es inversa y baja ($r=-0,3$).

RECOMENDACIONES

En base a lo hallado en la presente investigación se recomienda lo siguiente:

- Desarrollar estudios para profundizar la investigación aquí expuesta, puesto que las variables consideradas son importantes para el desarrollo del éxito personal y el éxito laboral de los docentes.
- A partir de los resultados, la institución educativa y las autoridades del sector educación, deben desarrollar proyectos con el propósito de trabajar propuestas de prevención y de mejora de los climas laborales, a fin de que el desgaste que suele ocurrir en las profesiones vinculadas al servicio como es la docencia, sea disminuido y no afecte a los estudiantes, padres de familia y comunidad educativa en general.
- Desde los Órganos Intermedios del Ministerio de Educación (UGEL o DREP) se debe promover la reflexión sobre los efectos del desgaste laboral y las formas en que se pueden paliar, incluyendo propuestas que sean viables para disminuir los factores que tienen mayor incidencia.
- Aprovechar el trabajo de otras disciplinas como las vinculadas a la salud, educación y trabajo social para llevar a cabo estudios multidisciplinarios, que contribuyan a proponer alternativas desde vertientes interdisciplinarias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ Acevedo G. (2007). Manual de Salud Pública. Editorial Brujas. Córdoba - República Argentina.
- ✓ Aguilar L. (2009). Nuevas consideraciones sobre el Síndrome de Burnout. Buenos Aires.
- ✓ Álvarez L. (1994). Ilustración, Educación e Independencia: las ideas de José Joaquín Fernández de Lizardi. Editorial Autónoma de México.
- ✓ Arias W. Y Jiménez N. 2013. Síndrome de Burnout en los docentes de educación básica de Arequipa. Revista de la PUCP. Lima
- ✓ Arís, N (2009). El síndrome de Burnout en los docentes. Editorial EOS. España.
- ✓ Barraza A, Carrasco R, Arreola M. (2007). Síndrome de Burnout: un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango, México.
- ✓ Bon F.(2008). Teorías de los Medios de Comunicación. Editorial Autónoma de Barcelona, Venezuela.
- ✓ Carbajal J., Bobadilla M., Revolledo V. Figueroa S. 2009. Presencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en docentes de enseñanza básica del sistema de educación municipal de la ciudad de los Ángeles – Chile
- ✓ Castejón J. (2004). El Auto determinismo: guía para encontrarse así mismo. Editorial Club Universitario.

- ✓ Díaz F., López A., Varela M. (2010). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali. Colombia
- ✓ Díaz L. (2012). Calidad de Vida y Perfiles Emocionales en Estudiantes Universitarios de Lima, Perú.
- ✓ Díaz O y Franco. F. 2008. Percepciones y actitudes de los docentes frente a la inclusión, Colombia.
- ✓ García V. (2012). Iniciativas sociales en Educación Informal. Ediciones Rialp.
- ✓ Graneris J. (2005). Las Religiones al Desnudo: conflictos, misterios y respuestas acerca de la existencia de Dios. Editorial Latino.
- ✓ Jaramillo F. (2006). Síndrome de burnout en docentes de la región metropolitana. Tesis para optar el grado académico de Licenciado en trabajo social. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago de Chile.
- ✓ Kyriacou, C. (2003). Anti estrés para profesores (Primera edición). España: Recursos.
- ✓ Liston D.P. Y Zcheiner D.M. (1993). Formación del profesorado y condiciones sociales de la escolarización. Madrid Ediciones Morata.
- ✓ Marshal P. (2005). Esto no es vida: cómo sobrevivir al trabajo fuera y dentro de casa. Editorial Amat.
- ✓ Maslash C y Jackson, S. E (1986). Maslash Burnout Inventory. (Segunda Edición). Alto, CA; Universidad de California, Consulting Psychology Press.

- ✓ Mena L. (2009). El desgaste profesional en profesores universitarios: un modelo predictivo. Universidad de Granada. Programa de doctorado en Psicología de la Educación. España.
- ✓ Observatorio de Riesgos Psicosociales, (2006). Guía sobre el Síndrome de Quemado (Burnout). Edita: Comisión Confederal de UGT. Madrid.
- ✓ Oramas Arlene. (2013). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias de la Salud. Universidad de la Habana. Cuba.
- ✓ Roche R. (2006). Psicología y Educación para la Prosocialidad. Editorial Universidad Autónoma de Barcelona.
- ✓ Salas D. (2010). Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N° 7. Tesis de grado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima
- ✓ Tobón O. (2004). Fundamentos teóricos y metodológicos para el trabajo comunitario en Salud. Editorial Universidad Caldas.
- ✓ Tuirán R. (2001). Procesos Sociales, Población y Familia: alternativas teóricas y empíricas en las investigaciones sobre la vida doméstica. Tesis de grado. Editorial Flacso México.
- ✓ Vega M. (2000). Síndrome de estar quemado por el trabajo o Burnout. España.
- ✓ Warr P.B. (1999). Bienestar en los lugares de trabajo.

ANEXOS

Anexo 01.

Operacionalización de las variables de estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores
Calidad de vida	Hogar y bienestar económico	Condiciones de vida, responsabilidades casa.
	Amigos vecindario y comunidad	Amigos, seguridad comunidad, juegos.
	Vida familiar y familia extensa	Hermanos, hijos y parientes.
	Educación y ocio	Escuela, tiempo libre.
	Medios de comunicación	Televisión, cine, periódicos
	Religión	Familia y comunidad
	Salud	Salud propia , salud familia
Síndrome de Burnout	Agotamiento Emocional	Desgaste de recursos emocionales
	Despersonalización	Actitudes de frialdad, distanciamiento o negativas hacia los alumnos.
	Realización Personal en el Trabajo	Sentimientos de autoeficacia

Anexo 02.

Base de Datos de las Variables de Estudio.

Sujetos	Síndrome de Burnout			TOTAL
	CANSANCIO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACIÓN	REALIZACIÓN PERSONAL	
1	6	0	30	36
2	13	5	41	59
3	15	1	27	43
4	9	2	36	47
5	21	2	15	38
6	13	0	31	44
7	5	2	41	48
8	1	0	12	13
9	5	12	30	47
10	13	7	29	49
11	26	11	24	61
12	16	7	33	56
13	4	4	33	41

Sujetos	Calidad de Vida							total
	Hogar y Bienestar Económico	Amigos, vecindario y Comunidad	Vida familiar y familia extensa	Educación y ocio	Medios de comunicación	Religión	salud	
1	18	16	15	12	16	8	8	93
2	14	13	16	10	11	8	4	76
3	9	10	15	5	8	6	6	59
4	13	12	19	8	10	2	4	68
5	18	12	14	12	12	7	8	83
6	19	14	14	10	12	8	8	85
7	9	9	14	12	5	7	6	62
8	20	8	15	9	10	5	6	73
9	17	11	18	15	25	9	8	103
10	14	9	16	10	6	7	6	68
11	19	15	16	10	11	5	8	84
12	12	8	16	6	8	6	4	60
13	15	12	15	10	10	5	8	75

Anexo 03.

Ficha Técnica: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Se mide por medio de cuestionario Maslach de 1986 que es el instrumento más utilizado en todo el mundo, Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional.

- El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome:

Cansancio emocional, despersonalización, realización personal. Con respecto a las puntuaciones se consideran bajas las por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno.

1. Subescala de agotamiento emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54
2. Subescala de despersonalización. Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30
3. Subescala de realización personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

- La clasificación de las afirmaciones es la siguiente:
 - Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
 - Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22.
 - Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

- La escala se mide según los siguientes rangos:

0 =Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 =Una vez al mes o menos

3 =Unas pocas veces al mes o menos

4 =Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33. Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome.

Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Las respuestas a las 22 preguntas miden tres dimensiones diferentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

TEST DE BURNOUT

- Coloque en la Columna Ptje. el Valor que coincide con su forma de sentir

Nunca: 0

Pocas veces al año o menos: 1

Una vez al mes o menos: 2

Algunas veces al mes: 3

Una vez a la semana: 4

Pocas veces a la semana: 5

Diariamente: 6

	SENTIMIENTOS	Ptje
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.	
9	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 energético en mi trabajo.	

13	Me siento frustrado por el trabajo.	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	
15	Siento que realmente 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.	

Anexo 04.

Ficha Técnica Calidad de Vida

Duración	:	Aproximadamente 20 minutos
Nivel de Aplicación	:	A partir de 13 años
Finalidad	:	Identificación de los niveles de Calidad de Vida. La Calidad de Vida es la percepción que la persona tiene de las posibilidades que el ambiente le brinda para lograr la satisfacción de sus necesidades y el logro de sus intereses en relación a los siguientes factores: Factor 1 (Bienestar Económico), Factor 2 (Amigos, Vecindario y Comunidad), Factor 3 (Vida Familiar y Familia Extensa), Factor 4 (Educación y Ocio), Factor 5 (Medios de Comunicación), Factor 6 (Religión) y Factor 7 (Salud).
Baremación	:	Se ofrecen los baremos en percentiles, obtenidos en una muestra de 589 estudiantes cuyas edades fluctuaron entre los 14 a 18 años de edad, de 4to y 5to de secundaria de cuatro Centros Educativos Estatales y particulares de Lima.

II. Características de la Prueba

2.1. Antecedentes

Dentro de los instrumentos construidos con la finalidad de identificar los niveles de Calidad de Vida podemos mencionar los siguientes:

Campbell, Converse & Rodger (1976) estudiaron la calidad de vida a partir de 17 dominios de experiencia vital, en una muestra conformada por 2,164 participantes. El instrumento utilizado fue una entrevista individual. Se encontró que los puntajes de satisfacción en los 17 dominios contemplados, explicaban el 54% de la varianza de la medida global de satisfacción vital.

Stoekeler & Gage (1978) identificaron 19 dominios como los principales contribuyentes en la evaluación global de la calidad de vida, en una muestra de 200 familias; 100 correspondientes a un área metropolitana y 100 correspondientes a un área no metropolitana, cada una de las cuales tenía por lo menos un hijo menor de 18 años. El instrumento utilizado fue una entrevista individual. Se concluye que los 19 dominios se relacionan directamente con la medida de calidad de vida.

2.2. Descripción

Esta Escala fue construida por David Olson & Howard Barnes en 1982. Los objetivos de esta Escala son medir las percepciones de individuales de satisfacción dentro de los dominios de la experiencia vital de los individuos como por ejemplo, vida marital y

familiar, amigos, domicilio y facilidades de vivienda, educación, empleo, religión, etc. (Díaz et. Al, 2000).

Se desarrollaron dos versiones, una dirigida a los padres con 43 ítems y 12 áreas (vida marital y familiar, amigos, familia extensa, salud, hogar educación, tiempo, religión, empleo, medios de comunicación, bienestar económico y vecindario, y comunidad); versión para adolescentes con 25 ítems con iguales áreas que la escala de adultos con excepción de matrimonio y empleo.

Los ítems son de tipo likert con las siguientes opciones: Insatisfecho, un poco satisfecho, más o menos satisfecho y completamente satisfecho.

La validez de esta escala fue determinada mediante la validez de construcción a partir del análisis factorial, el cual sustentó la estructura conceptual inicial de la escala, con pocas excepciones. Algunas Escalas conceptuales se unieron para definir un solo factor; la escala Hogar se dividió en ítems relativos al espacio y en ítems relativos a las responsabilidades domésticas, agrupando las preocupaciones específicas del adolescente en un solo factor.

La confiabilidad se trabajó mediante el método test retest, usando la forma de adolescentes con 124 sujetos de doce clases universitarias y secundaria. El tiempo que transcurrió entre la primera y segunda aplicación, fue de cuatro a cinco semanas. La correlación de Pearson para la Escala Total es de .64 y las correlaciones para los doce factores van desde .40 hasta .72. La confiabilidad de la consistencia interna se determinó con el Coeficiente de Confiabilidad Alpha de Cronbach, alcanzando para la Escala Padres .92 y para la Escala adolescentes .86.

2.3. Materiales de la Prueba

El presente instrumento presenta un Cuadernillo, en el que se consideran las instrucciones, los mismos que se presentan anexos al presente Manual.

2.4. Instrucciones

Se indica a la persona o grupo a evaluar que se les va a entregar un cuestionario en donde tendrán que anotar sus datos personales y la manera como se sienten frente a diversos aspectos de su vida. Para ello, podrán elegir entre las siguientes alternativas: Insatisfecho, Un poco satisfecho, Más o menos satisfecho, Bastante satisfecho o Completamente satisfecho.

El examinador leerá en voz alta las instrucciones que aparecen en el cuadernillo y responderá a todas las interrogantes de los examinados, en relación a las instrucciones. Se indicará que deberán contestar a todas las preguntas y que cada pregunta debe tener solo

una respuesta.

2.5. Corrección

Se lleva a cabo de la siguiente manera:

- Se suman las puntuaciones correspondientes a cada una de los ítems contestados, considerando que cada respuesta tiene un puntaje correspondiente a: 5, 4, 3, 2, 1, considerando la marca realizada por el examinado.
- Las puntuaciones directas obtenidas se ubican en la parte final de la prueba.
- Las puntuaciones directas se convertirán en centiles por medio de las tablas baremos correspondientes.

III. Análisis Estadístico

En el caso de la validez de constructo se aplicó el análisis factorial, tal como lo señala Muñiz (1998) y el análisis de ítems. Otro aspecto de la validez fue estudiada a partir del grado en que la Escala de Calidad de Vida diverge con otras medidas de otros constructos que no se supone medir, este tipo de validez es denominada validez divergente (Brown, 1980). Ello se trabajó a partir del Coeficiente de Pearson.

Respecto al estudio de la confiabilidad las estimaciones se basarán en la consistencia interna, para lo cual se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach.

3.1. Validez de la Escala de Calidad de Vida de Olson & Barnes

Validez de Constructo

El proceso de Validación de la Escala de Calidad de Vida de Olson & Barnes, se realizó a partir de la validez de Constructo, para lo cual se utilizó el Análisis Factorial, tal como lo sugiere Muñiz (1996).

En el Análisis Factorial se utilizó el método de extracción de ejes principales, el cual se fundamenta en hallar los constructos subyacentes, que explican las relaciones entre los ítems y la agrupación entre ellas; además, considera, el error de medición en la estimación de las cargas factoriales entre los ítems y los factores, de tal modo que se ajusta mejor al contexto de aplicación de los datos y el marco de la teoría de la medición sobre la cual se basa la construcción de la Escala de Calidad de Vida.

En cuanto al método de Rotación, permitió hacer las interpretaciones sobre la identificación de los factores descubiertos que forman una red de constructos relacionados entre sí, para lo cual se eligió el método rotacional Promax.

ESCALA

Nombre:.....
 Edad:.....Año de Estudios.....
 Centro Educativo:.....
 Fecha:.....

A continuación te presentamos oraciones referidas a diferentes aspectos de tu vida. Lee cada una de ellas y marca la alternativa que consideres conveniente. Recuerda que no hay respuestas correctas, ni incorrectas.

Que tan Satisfecho estás con:	ESCALA DE RESPUESTAS				
	1 Insatisfecho	2 Un poco Satisfecho	3 Más o menos Satisfecho	4 Bastante Satisfecho	5 Completamente Satisfecho
HOGAR Y BIENESTAR ECONOMICO					
1. Tus actuales condiciones de vivienda					
2. Tus responsabilidades en la casa					
3. La capacidad de tu familia para satisfacer tus necesidades básicas					
4. La capacidad de tu familia para darte lujos					
5. La cantidad de dinero que tienes para gastar					
AMIGOS, VECINDARIO Y COMUNIDAD					
6. Tus amigos					
7. Las facilidades para hacer compras en tu comunidad					
8. La seguridad en tu comunidad					
9. Las facilidades para recreación (parque, campos de juegos ,etc.)					
VIDA FAMILIAR Y FAMILIA EXTENSA					
10. Tu familia					
11. Tus hermanos					

12. El número de hijos en tu familia					
13. Tu relación con tus parientes (abuelos, tíos, primos...)					
EDUCACION Y OCIO					
14. Tu actual situación escolar					
15. El tiempo libre que tienes					
16. La forma como usas tu tiempo libre					
MEDIOS DE COMUNICACIÓN					
17. La cantidad de tiempo que los miembros de tu familia pasan viendo televisión					
18. Calidad de los programas de televisión					
19. Calidad del cine					
20. La calidad de periódicos y revistas					
RELIGIÓN					
21. La vida religiosa de tu familia					
22. La vida religiosa de tu comunidad					
SALUD					
23. Tu propia salud					
24. La salud de otros miembros de la familia					

PUNTAJE DIRECTO:.....
PERCENTIL:
PUNTAJES T: