



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA
SALUD**

ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGIA

TESIS

**“PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA
ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD
ALAS PERUANAS, AGOSTO – NOVIEMBRE, LIMA – PERU, 2015”**

PRESENTADO POR:

RIVEROS SOTO, RONALD.

ASESOR:

Mg. ALDAZABAL MARTINEZ CELIA

PARA OPTAR EL TITULO DE CIRUJANO DENTISTA

Lima - Perú

2016

DEDICATORIA

***A Dios,** Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor. A mis padres por su apoyo a lo largo de este tiempo, por su comprensión, tolerancia y porque creyeron en mis capacidades.*

AGRADECIMIENTOS

A Dios por protegerme y darme fuerzas. A mi madre por su ejemplo de vida.

A todas las personas que creyeron en mí y me apoyaron para ser lo que soy; en especial a una persona que estuvo siempre alentándome para seguir adelante con mis sueños, metas y que fuera una mejor persona.

Gracias a todas las personas que ayudaron en la realización de este proyecto.

RECONOCIMIENTO

A la directora de la Escuela Estomatología de la UNIVERSIDAD ALAS PERUNAS por brindarme su apoyo y a mi asesora CELIA ALDAZABAL que con su guía me permitió realizar mi investigación.

INDICE

Pág.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RECONOCIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN 8

CAPITULO I: PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA 10

1.2 DELIMITACION DE LA INVESTIGACION 12

1.2.1 DELIMITACION ESPACIAL 12

1.2.2 DELIMITACION SOCIAL 12

1.2.3. DELIMITACION TEMPORAL.....12

1.2.4. DELIMITACION CONCEPTUAL.....12

1.3 PROBLEMA DE LA INVESTIGACION 13

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.....13

1.3.2. PROBLEMA ESPECIFICO13

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....13

1.3.1 OBJETIVOS GENERALES 13

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 13

2.4 HIPÓTESIS 40

2.4.1 HIPÓTESIS GENERAL 40

2.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICA 40

2.5 VARIABLES 40

2.5.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE	40
2.5.2 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LA VARIABLE	40
2.5.3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	41
3.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	42
3.2 DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN	42
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	43
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS .	43
3.5 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	43
3.6 PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS	44
1.4 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	13
1.5 LIMITACIONES Y ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN	14
CAPITULO II: EL MARCO TEÓRICO	
2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	15
2.2 BASES TEÓRICAS	17
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	39
CAPITULO III: PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	
3.1 ANALISIS DE TABLAS y GRAFICOS.....	40
5.1. CONCLUSIÓN	56
5.2. RECOMENDACIÓN	57
4.2. DISCUSIÓN	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
4.1. RESULTADOS	47
ANEXOS: MATRIZ E INSTRUMENTO	
PRESUPUESTO DE LA INVESTIGACIÓN	45

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar la presencia de síndrome de Burnout en docentes de la Escuela Profesional de Estomatología de la Universidad Alas Peruanas. El diseño fue descriptivo y transversal. La muestra fueron 100 docentes, el muestreo fue no probabilístico, el instrumento utilizado MBI de Maslach y Jackson (1981) con Alpha de Cronbach de 0.71. Los resultados reportan que los docentes no presentan Burnout, mientras que la dimensión más afectada de la población en general fue la de agotamiento emocional con un 28%. Seguido de realización personal con un porcentaje de 14% en el nivel bajo y solo un 9% tiene despersonalización media.

En relación al género las mujeres presentaron alto riesgo de padecer Burnout en un 19% y las dimensiones afectadas en ellas fueron la de agotamiento emocional y la realización personal en porcentajes similares (16 %).

Mientras que en relación al estado civil, los casados presentaron alto riesgo de padecer Burnout en un 17% y las dimensiones más afectadas fueron agotamiento emocional con un 18% y realización personal con un 12%.

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the presence of burnout syndrome in teachers Professional School of Nursing, University Peruvian Wings. The design was descriptive and crosses. The sample consisted of 100 teachers, was non-probability sampling, the instrument used MBI Maslach and Jackson (1981) with Cronbach's alpha of 0.71. The results reported that teachers do not have Burnout, while the most affected dimension of the general population was the emotional exhaustion at 28%. Following fulfillment with a percentage of 14% in the low level and only 9% have average depersonalization.

As regards gender, women had high risk of burnout by 19% and dimensions involved in them were emotional exhaustion and personal fulfillment in similar percentages (16%).

While in terms of marital status, married people were at high risk of burnout by 17% and the dimensions most affected were emotional exhaustion with 18% and fulfillment with 12%.

INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout es una situación que experimentan algunos profesionales de instituciones que trabajan con personas, y que se caracteriza por un agotamiento emocional debido a una implicación excesiva en su trabajo, llegando a ser ineficaces para el desempeño adecuado de su trabajo. Este síndrome se puede dar en todas las profesiones, principalmente en las que se tratan con personas, prevaleciendo más en el personal de salud como médicos, enfermeros, técnicos, etc. El tener metas, aumentar las aspiraciones en el trabajo, exigirse para ser mejor cada día, es algo normal, pero; ¿Qué pasa cuando estas aspiraciones sobre pasa nuestros límites? ¿Cuándo son mayores las exigencias y responsabilidades que el trabajo nos pide? ¿Los niveles de estrés que manejamos aumentan y llegamos a un punto en que la desesperación se percibe a flor de piel? ¿Podremos manejar esto de verdad? Son acciones, sentimientos y emociones que damos por desapercibido, el estrés es un signo característico de este síndrome, pero en la actualidad se ha tomado como algo cotidiano, “normal” que llega a pasar desapercibido.

Como bien dice Nieto (2006), el profesor no corre el riesgo de caer de un andamio ni se ve afectado por silicosis, pero el entorno educativo también supone un riesgo para su salud física y, sobre todo, mental. Ello debido a que las exigencias laborales hoy en día son más mentales que físicas (Arias, 2011); es decir, el profesor está sometido a factores de riesgo psicosocial. Estos factores de orden psicológico o social abarcan situaciones de tipo laboral, familiar o personal; que inciden en la aparición y/o mantenimiento de diversas condiciones que afectan la salud mental del profesor. En ese sentido, la profesión docente está sometida a una serie de presiones internas y externas que mellan la salud del docente.

La elaboración de este estudio es con el fin de que usted conozca las características de este síndrome, que aunque no es nuevo ha influido mucho en nuestra sociedad, conocer el cómo se desarrolla, pues hay aspectos en la vida diaria que se han vuelto tan cotidianos en nuestros días y muchos de ellos forman características de este síndrome.

Por eso invitamos a revisar este trabajo, que consiste en un estudio descriptiva-analítica enfocada en el personal docente, basándonos en la búsqueda y empleo de distintos artículos como libros, tesis, revistas y páginas de Internet que hablen de este tema. Queremos que usted conozca que es, su historia ¿sabía que es un tema del que se habla desde la década de los 70?, los signos de alarma, características, evaluación.

El Capítulo I comprende el Problema, conformado por el Planteamiento del Problema, hipótesis, los Objetivos de la Investigación y la Justificación. El Capítulo II, referido al Marco Teórico, incluye sus Antecedentes, Bases Teóricas, Bases Legales. En el Capítulo III, marco metodológico, se expone la Metodología de Investigación, el Diseño de la Investigación, Población, Muestra, variables y la Operacionalización de Variables Instrumento de Recolección, Confiabilidad del Instrumento y Técnica de Análisis de Datos. Implicaciones éticas, Finalmente se presentan las Referencia Bibliográficas, cronograma, presupuesto y Anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La enseñanza es una profesión de entrega, idealismo y servicio a los demás; su función es contribuir y garantizar que los jóvenes reciban una educación de calidad, que los forme como ciudadanos. Al deber de la realización, a veces simultánea de un sin fin de actividades, que van desde la planeación de tareas docentes, elaboración de material didáctico, asesorías extra clases, y al mismo tiempo mantener constantes relaciones con: autoridades, compañeros y sobre todo con alumnos en etapa de preparación para la vida (su profesión) que implica un esfuerzo y una significativa carga psíquica en el trabajo (1).

Los docentes tienen una alta responsabilidad por múltiples tareas en el que hacer docencia, y algunas veces la desvalorización de sus actividades laborales a esto se une, frecuentemente, la incertidumbre sobre la presencia en su trabajo, la inseguridad, la ambivalencia entre lo que desea y lo que puede hacer, la atención a las diferencias individuales ante un alumnado numeroso, las demandas emergentes compulsivas de la escuela, la necesidad de auto

preparación para dar respuesta a intereses de estudiantes cada vez mejor informados.(2)

La organización internacional del trabajo, mencionó que cada vez es más frecuente que los docentes se vean expuestos a una serie de estresores organizacionales (como lo es la relación que existe entre el profesor y sus compañeros, de igual manera influye la comunicación que hay entre el docente y su superior), que según como sean vividos, resueltos y afrontados, pueden dar lugar a comportamientos adaptativos, que conducen al aprendizaje y la satisfacción profesional, o lo contrario de esto. (3)

En el nivel superior, la enseñanza se vuelve más difícil; ya que los docentes tienen una carga excesiva de trabajo, aunado a esto, el tener que lidiar con jóvenes en la cual cada uno pasa por situaciones que desalientan sus ganas de seguir y concluir su carrera y esto conduce a una relación conflictiva entre el profesor y el alumno.

Tomando en cuenta lo anterior, muy a menudo, el trabajo docente no se ve recompensado por el alumnado ni por instancias superiores. Esto provoca que el maestro se vea frustrado, hasta el punto de sentirse totalmente desmotivado. La mayoría de los docentes no recibe ninguna formación, ni preparación psicológica para enfrentarse a la desmotivación del alumnado y a la falta de recursos para solucionar los problemas de grupo. De ahí que la impotencia para solucionar los conflictos cotidianos, cause tensión laboral. (4)

La insatisfacción con el trabajo, ausentismo laboral, despersonalización, agotamiento, disminución de la autoestima, el cansancio físico, ansiedad, depresión en algunos casos, son síntomas descritos como el malestar docente, desde referentes pedagógicos. Sin embargo, los estudios desde la psicología de la salud laboral y psicología organizacional han explicado esta sintomatología como un Síndrome de desgaste profesional o “Síndrome de Burnout”. (2)

El estrés puede ocurrir en casi todos los tipos de trabajo, a diferencia del Burnout que ocurre con más frecuencia en aquellos individuos que trabajan directamente con personas (labor asistencial), apareciendo como una

respuesta adaptativa o de afrontamiento a particulares fuentes de estrés (demandas excesivas de los usuarios) que provocan generalmente cansancio emocional. (5)

El síndrome de Burnout (SB) es una respuesta al estrés laboral crónico que ocurre con frecuencia en los profesionales de la educación, ya que trabajan en contacto directo con los usuarios y es una de las principales causas del deterioro de las condiciones del trabajo. (3)

Si bien en Perú no existen estadísticas a nivel nacional sobre el Síndrome de Burnout, aunque si estudios con muestras de algunos centros hospitalarios o universidades. En un estudio realizado en la ciudad de Arequipa con una muestra de 233 docentes, realizado por Walter Lizandro Arias Gallegos y Noelia Araceli Jiménez Barrios en el 2012, obtuvo que el 93,7% de los docentes tienen un nivel moderado de *Burnout* y el 6,3% tienen un nivel severo.

Con respecto al síndrome de burnout, se encuentra que este puede producir enfermedades psicosomáticas que a su vez desencadenan bajas laborales en el docente, así como la disminución de productividad y calidad en el proceso de la enseñanza, por lo tanto esta investigación aportaría datos estadísticos, acerca del comportamiento de este síndrome en docentes de nivel bachillerato.

1.2. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

1.2.1. DELIMITACION ESPACIAL.

Esta investigación recopilará y analizará la información referente al problemática de la prevalencia del SINDROME DE BURNOUT en docentes de la escuela profesional de Estomatología de la UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, AGOSTO – NOVIEMBRE, LIMA – Perú, 2015.

1.2.2. DELIMITACION SOCIAL

El grupo social objeto de estudio son los docentes de la escuela profesional de Estomatología de la UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, sin hacer ninguna diferenciación de clase social.

1.2.3. DELIMITACION TEMPORAL

El objeto de la investigación tomará como punto de partida el mes Agosto – Noviembre, por considerar ser un periodo que permitirá establecer los objetivos planteados.

1.2.4. DELIMITACION CONCEPTUAL

Esta investigación abarca dos conceptos fundamentales como la satisfacción laboral y la productividad en los docentes de la escuela profesional de Estomatología de la UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

¿CUAL ES LA PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, AGOSTO – NOVIEMBRE, LIMA – PERU, 2015?

1.4. OBJETIVOS.

1.4.1. OBJETIVO GENERAL:

- * Determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de la Escuela Profesional de Estomatología de la Universidad Alas Peruanas, Agosto – Noviembre, Lima – Perú, 2015.

1.42. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- * Determinar la prevalencia del síndrome de burnout en los factores sociodemográfico en docentes de la escuela profesional de estomatología de la universidad alas peruanas, agosto – noviembre, lima – Perú, 2015.
- * Determinar la prevalencia del síndrome de burnout por sus dimensiones en los docentes de la Escuela profesional de Estomatología de la Universidad Alas Peruanas Agosto – Noviembre, Lima – Perú, 2015.
- * Determinar el factor de género con la dimensión del síndrome de burnout en los docentes de la Escuela profesional de Estomatología de la Universidad Alas Peruanas, Agosto – Noviembre, Lima – Perú, 2015.
- * Determinar el factor de edad con la dimensión del síndrome de burnout en los docentes de la Escuela profesional de Estomatología de la Universidad Alas Peruanas, Agosto – Noviembre, Lima – Perú, 2015.
- * Determinar el factor de estado civil con la dimensión del síndrome de burnout en los docentes de la Escuela profesional de Estomatología de la Universidad Alas Peruanas, Agosto – Noviembre, Lima – Perú, 2015.
- * Determinar el factor de antigüedad laboral con la dimensión del síndrome de burnout en los docentes de la Escuela profesional de Estomatología de la Universidad Alas Peruanas, Agosto – Noviembre, Lima – Perú, 2015.

1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL:

- * Los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología presentan un alto riesgo al adquirir el síndrome de Burnout.

1.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

- * Los docentes de la escuela profesional de estomatología tendrán burnout en relación al factor sociodemográfico.

- * Determinar burnout con sus dimensiones en los docentes de la escuela estomatológica según el factor sociodemográfico.
- * Los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología manifiestan un alto porcentaje de agotamiento emocional.
- * Los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología manifiestan un alto porcentaje de despersonalización.
- * Los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología manifiestan un bajo porcentaje de realización personal.

1.5.3. VARIABLES.

1.5.3.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE

- **PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT**

Se define como la proporción de individuos de un grupo o una población que presentan una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido.

1.5.3.2. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	CATEGAORIA
Síndrome de burnout(variable dependiente)	Agotamiento emocional	9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20)	ordinal	Alto (≥ 27) Mediano(19-26) Bajo(≤ 18)
	Despersonalización	5 ítems (5, 10, 11, 15, 22)	ordinal	Alto (≥ 10) Mediano(6-9) Bajo(≤ 5)
	Realización	8 ítems (4, 7,	ordinal	

	personal	9, 12, 17, 18, 19, 21)		Alto (240) Mediano(34-39) Bajo(≤ 33)
Factores SOCIODEMOG RAFICO (variable independiente)	GENERO	Características morfológicas y funcionales	nominal	Masculino femenino
	EDAD	N° edad	razón	24- 34 35-44 45-54 55-64
	Estado civil		nominal	Soltero-casado
	Tiempo de trabajo	Cantidad de años	razón	Colocar los años de trabajo

1.6. Metodología de la investigación

1.6.1. Tipo de nivel de la investigación

Tipo de investigación de enfoque cuantitativo de tipo no experimental de nivel descriptivo y de corte transversal

1.6.2. DISEÑO METODOLOGICO.

Teniendo en cuenta la naturaleza del problema y los objetivos del presente trabajo, corresponde a una investigación de tipo cuantitativo, porque la variable del estudio se medirá numéricamente. Según el tiempo de ocurrencia de los hechos es prospectivo porque la investigación se realiza en un determinado tiempo según van ocurriendo los hechos, según el período y secuencia del estudio, es de corte transversal porque se estudió la variable en un determinado momento, haciendo un corte en el tiempo. De acuerdo al análisis y alcance de los resultados es descriptiva porque identifiqué las características importantes de las personas sometidas a la investigación y sus resultados pueden apoyar a otros estudios.

1.6.2.1. ÁREA DE ESTUDIO.

La investigación se realizara en la Universidad Alas Peruanas, sede Surco, la cual está ubicado en Calle las Gardenias 460 - valle hermoso - Surco, su infraestructura es de material noble cuenta con 11 aulas, 7 salas de clínica y 3 laboratorios.

La Escuela de Estomatología cuenta con ambientes para la dirección y dos ambientes para la coordinación y documentación de matrículas, también se cuenta con maniqués para la realización de práctica dentro de la Universidad

1.6.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.

La población está conformada por docentes, de la Facultad medicina humana y Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas. La población estuvo constituida por 150 docentes de Estomatología de ambos sexos, para la cual se aplicó el cuestionario.

❖ Criterio de inclusión para los docentes de Estomatología:

- * Docentes de Estomatología que acepten participar voluntariamente.
- * Docentes de Estomatología de todas las edades.
- * Docentes de Estomatología que se encuentren matriculados en la institución Universidad Alas Peruanas - Surco.
- * Docentes de Estomatología de ambos sexos.

❖ Criterios de exclusión para los docentes de Estomatología

- * Docentes de Estomatología que estén con descanso médico.
- * Docentes de Estomatología que falten el día de aplicación del instrumento.

1.6.3.1 TECNICA DE RECOLECCION DE DATOS

La encuesta se aplicó a los docentes de Estomatología. La interacción con los docentes se realizará de la siguiente manera: un saludo cordial, se mostrará los instrumentos, explicándole los objetivos de estudio y el llenado de los instrumentos; el tiempo en que se realizara dicho llenado será aproximadamente 15 minutos, se comunicara que las respuestas serán anónimas y se irá orientando cada vez que los docentes no entendieran alguna pregunta, al término se les agradecerá por su participación.

En esta investigación se tendrá en cuenta las consideraciones éticas como son la participación libre y voluntaria de los docentes ya que no se les obligara de manera alguna a que participen en el estudio.

1.6.3.2. PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN

El proceso y análisis de datos se obtuvo mediante el análisis porcentual a fin de organizar la información de acuerdo a las características de las variables de estudio. Una vez terminada la recolección de los datos, fueron codificadas manualmente y luego se ingresaron a la hoja de cálculo de Excel del programa de Microsoft Office. Para el análisis de datos, se realizará de acuerdo a los objetivos estipulados en el estudio. Dicho análisis se hará en dos fases: la primera descriptiva, en la que se elaborará cuadros de frecuencias y gráficos (Porcentajes). Finalmente se redactarán las discusiones, conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

1.6.3.3. PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS

El material que se utilizó se divide en dos secciones, la primera corresponden los datos de identificación como son: edad, sexo, estado civil y antigüedad laboral, el segundo apartado corresponde al instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI). Este está compuesto de 22 ítems, las cuales tienen opciones de respuesta que van de 0 a 6 con las siguientes: 0 = Nunca, 1 = Una o varias veces al año, 2 = Una vez al mes o menos, 3 = Varias veces al mes, 4 = Una vez a la semana, 5 = Varias veces a la semana, 6 = Todos los días.

La Subescala de agotamiento emocional: Consta de 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20). Puntuación máxima 54; La Subescala de despersonalización: Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22). Puntuación máxima 30; Subescala de realización personal: Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Puntuación máxima 48.

La realización entre puntuación y grado de Burnout es dimensional. Lo que se ha hecho es distribuir los rangos de las puntuaciones totales de cada subescala en tres rangos que definen un nivel de Burnout experimentado como bajo (AE = ó < 18; DP = ó < 5; RP = ó > 40), Medio (AE 19–26; DP 6–9; RP 34–39) o Alto (AE= ó > 27, DP= ó > 10, RP= <33). (12

1.6.5. JUSTIFICACIÓN.

La realización de la presente investigación es fundamental porque El síndrome de burnout es un problema de salud pública que va en aumento y que no sólo repercute en la salud de los profesionales de la sanidad sino también en la calidad asistencial, deteriorando la relación profesional-cliente y suponiendo un alto coste, tanto social como económico.

Estudios recientes ponen de manifiesto la alta prevalencia de este síndrome en personal sanitario, tanto en nuestro medio como en otros países, lo cual tiene consecuencias negativas, no sólo para el trabajador sino también para la institución en la que éste trabaja.

En nuestro país existen muy pocos trabajos que hayan estudiado este síndrome en universidades, a pesar de que presentan una serie de características laborales que los hace más vulnerables.

Además, este colectivo ha estado sometido en los últimos años a una serie de cambios organizativos importantes, lo que ha podido contribuir a su desgaste profesional. Dado que este síndrome es prevenible, es muy importante disponer de datos sobre su prevalencia en este colectivo para poder elaborar planes de prevención.

Teniendo como propósito proporcionar información a las autoridades y en general a la comunidad universitaria datos sobre la prevalencia del síndrome del síndrome de Burnout en los docentes de Estomatología a fin de plantear y formular estrategias metodológicas que conlleven a la toma de decisiones, que permitan enfrentar el estrés de los docentes, de acuerdo a su hoja de vida, mejorando el sistema de tutoría personalizada; evitando el recargo de actividades. Así mismo, los resultados facilitados a la Escuela Profesional de Estomatología pueden servir para estrategias metodológicas apropiadas, programas de intervención sobre el manejo de estrés en los docentes de Estomatología; finalmente este estudio de investigación podría servir como aporte para futuras investigaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. MARCO REFERENCIAL

2.2. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

ARIAS GALLEGOS, WALTER LIZANDRO; JIMÉNEZ BARRIOS, NOELIA ARACELI; “Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa”; Es un estudio transversal, cuantitativo, con análisis descriptivo, en una población de 254 docentes, con una muestra de 233 (127 varones y 106 mujeres), se usó en la investigación el cuestionario Escala Maslach, Se encontró 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. Un mayor porcentaje de varones que de mujeres obtiene puntuaciones más elevadas en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Además, se hallaron relaciones significativas ($p < ,000$) entre el tipo de gestión educativa y la despersonalización y la baja realización personal.

Se concluye que los varones se ven ligeramente más afectados por el síndrome de burnout en un nivel moderado, aunque estas diferencias no son significativas, y que las mujeres tienen un grado de estrés más severo. ⁽⁷⁾

CORDERO MEDINA, ZUREYMA; SOTO RODRÍGUEZ, YOLANDA; “Síndrome de Burnout en docentes de un bachillerato tecnológico, Veracruz- México, diciembre 2009”; es un estudio transversal, cuantitativo, con análisis descriptivo, en una población de 120 docentes, con una muestra de 65 *maestros*, se usó en la investigación el cuestionario Escala Maslach, Que el 4.6% de los docentes presento Burnout, mientras que la dimensión más afectada de la población en general fue la de realización personal con un 32.3%. Seguido de agotamiento emocional con un 24.6 % y solo un 13.8 % tiene alta despersonalización. En relación al género las mujeres presentaron Burnout en un 8.3 % y las dimensiones afectadas en ellas fueron la de agotamiento emocional y la realización personal en porcentajes similares (36.1%). Mientras que en relación al estado marital los casados presentaron Burnout en un 4.5% y las dimensiones más afectadas fueron agotamiento emocional con un 27.3% y realización personal con un 31.8%. ⁽⁸⁾

Helmutt Elias Poma Villafuerte COL. Teresa Evaristo Chiyong “Prevalencia del síndrome de burnout en docentes odontólogos de la facultad de odontología de la universidad nacional mayor de san marcos en el año 2013; La muestra estuvo constituida por la totalidad de docentes odontólogos de la Facultad de Odontología de la UNMSM en el año 2013, de ambos géneros y con edades entre 25 y 75 años. Se aplicó dos encuestas la primera donde se recopiló los datos personales concernientes a los aspectos demográficos, sociales y laborales; i la segunda encuesta, proporcionándoles el IBM (Inventario de Maslach y Jacson); donde se observó una prevalencia baja (5.1%) del síndrome de Burnout en los odontólogos docentes de la UNMSM

, los resultados arrojan. Con respecto a la prevalencia de las subescalas del Síndrome de Burnout en odontólogos docentes n en las dimensiones

Cansancio Emocional y Despersonalización un nivel bajo en su gran mayoría (67.9% y 65.4% respectivamente). Sin embargo, con respecto a la dimensión Realización Personal, un nivel alto (73.1%). Por consiguiente este trabajo, tiene como propósito contribuir en la elaboración de un perfil de riesgo del Síndrome de Burnout en muestra profesión.

Las presentes investigaciones nacionales e internacionales han sido de gran utilidad como marco de referencia para la construcción del planteamiento del Problema, la construcción de los objetivos, las hipótesis, elaboración del instrumento de recolección de datos, así como para elaboración de la discusión. La problemática del estrés en los estudiantes y docentes de Estomatología es un problema de investigación latente en las Universidades Peruanas, por lo que debería investigarse.

2.3. BASE TEÓRICA.

2.3.1. CONCEPTO DE SÍNDROME DE BURNOUT.

El burnout o “síndrome del quemado” es un síndrome clínico descrito por primera vez en 1974 por Herbert Freudenberger, psiquiatra norteamericano que lo definió como un “estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado refuerzo”. Según Freudenberger, las personas más dedicadas y comprometidas con el trabajo son las más propensas a padecer el burnout, especialmente las que trabajan en profesiones de ayuda a otras personas (habla Freudenberger de “comunidades terapéuticas, voluntariado...”), de tal forma que estas personas “sentirían una presión desde dentro para trabajar y ayudar, a veces de forma excesiva y poco realista, además de una presión desde el exterior para dar”. Otra condición para que ocurra este síndrome es el aburrimiento, la rutina y la monotonía en el trabajo, que aparecerían una vez perdido el entusiasmo inicial por el mismo, generalmente, después de un año del comienzo del trabajo.

Según este autor, el síndrome de burnout así descrito, se manifestaría clínicamente por signos físicos y conductuales. Entre los primeros destacaría el agotamiento y la fatiga, la aparición de cefaleas, así como alteraciones gastrointestinales, insomnio y dificultad respiratoria.

En cuanto a las alteraciones de la conducta, sería frecuente la aparición de sentimientos de frustración, así como signos de irritación ante la más mínima presión en el trabajo. También puede aparecer un estado paranoide, que puede conducir a un sentimiento de prepotencia hacia otras personas. Y todo esto puede conllevar a un consumo excesivo de tranquilizantes y barbitúricos. Freudenberger describe como la persona con burnout se vuelve “rígida, obstinada e inflexible, no se puede razonar con él, bloquea el progreso y el cambio constructivo, porque eso significa otra adaptación y su agotamiento le impide experimentar más cambios.

Estas personas aparecen deprimidas, y todos estos cambios son percibidos por sus familiares”. Además de describir el síndrome, Freudenberger propone una serie de medidas para prevenirlo: realización de programas de adiestramiento o entrenamiento a los trabajadores, rotación en las actividades laborales, limitación del tiempo de trabajo, importancia del trabajo en grupo y apoyo al trabajador “quemado”. Más tarde, en 1976, Christina Maslach y colaboradores realizaron un trabajo sobre el burnout en 200 profesionales de servicios sociales, entre los que se incluyeron abogados, médicos, trabajadores sociales, psicólogos y psiquiatras, enfermeras, etc. Para Maslach, estos trabajadores se enfrentaban al estrés propio de su trabajo mediante un distanciamiento con las personas a las que prestaban sus servicios, lo cual tenía efectos perjudiciales tanto para el propio trabajador como para sus clientes (decía un trabajador social...”comencé a despreciar a cada uno y no podía ocultar mi desprecio”...). Para esta autora, el burnout ocasionaba baja moral en el trabajador, aumentando el absentismo laboral. Pero también encontraba correlación con el alcoholismo, las enfermedades mentales, los conflictos familiares y el suicidio. Además Maslach afirmó que el burnout aparecía más frecuentemente en personas que trabajaban durante largas

horas en contacto directo con sus pacientes o clientes, siendo menos frecuente este síndrome en personal administrativo.

Por su parte, Edelwich (1980) definió el burnout como “una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito como resultado de las condiciones de trabajo de los profesionales asistenciales”, y describió cuatro fases que aparecían en este síndrome: una fase inicial de entusiasmo, con altas expectativas profesionales poco realistas; una segunda fase de estancamiento, en la que el profesional observa que su trabajo no siempre tiene el resultado esperado de reconocimiento de sus superiores y clientes, en la cual es fácil contagiarse por el pesimismo de sus compañeros ya afectados; sigue una tercera fase de frustración, en la que el profesional se cuestiona el valor de sí mismo y de su trabajo, además las fuentes de insatisfacción por el trabajo (escasa remuneración, sobrecarga laboral o excesiva tarea administrativa) que se inician en etapas anteriores, afloran plenamente; y por último, se llega a una cuarta etapa de apatía o indiferencia hacia el trabajo.

Posteriormente, Pines, Aronson y Kafry (1981) definieron el síndrome como “un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por estar implicada la persona durante largos períodos de tiempo en situaciones que le afectan emocionalmente”. Para estos autores, el burnout sería el resultado de la repetición de la presión emocional.

Pero el burnout adquirió verdadera importancia con los estudios de Christina Maslach y Susan E. Jackson, que en 1981 lo definieron como “un síndrome de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas”. Por tanto, estas autoras describieron las tres dimensiones del burnout: cansancio emocional, en el sentido de desgaste, pérdida de energía, agotamiento y fatiga; despersonalización o deshumanización, que consiste en el desarrollo de aptitudes negativas hacia otras personas, sobre todo con las que se trabaja, junto a la irritabilidad y a la pérdida de motivación; y por último, falta de realización personal, es decir, actitud negativa hacia sí mismo y hacia su trabajo, con baja moral, baja productividad laboral, poca autoestima e

incapacidad para soportar el estrés. Para Maslach, estas tres dimensiones aparecen sobre todo en las profesiones de ayuda, como los sanitarios y educadores, que prestan servicios al público. Además, estas autoras elaboraron un instrumento de medida, el Maslach Burnout Inventory (MBI), “basado en la necesidad de un instrumento para evaluar el burnout experimentado por una amplia gama de trabajadores de servicios humanos. Así, su inclusión en futuros estudios de investigación permitirá alcanzar un mejor conocimiento de distintas variables sociales e institucionales que permitirán reducir la presencia de burnout...” Se trata de un cuestionario autoadministrado constituido por 22 ítems referentes a sentimientos personales y actitudes del profesional hacia las personas a las que ofrece su servicio y hacia su trabajo.

Posteriormente, Maslach y colaboradores, definieron el Burnout como un síndrome psicológico que aparece como respuesta a estresores laborales crónicos. Afirman que las tres dimensiones de esta respuesta son el agotamiento emocional, que representa la dimensión básica del burnout, y se refiere al agotamiento de los recursos físicos y emocionales de la persona que padece el síndrome, la despersonalización o sentimientos de cinismo, que representa la dimensión de contexto interpersonal del síndrome, y la baja realización personal o sentimiento de ineficacia, que representa la dimensión de autoevaluación del burnout, refiriéndose a sentimientos de incompetencia y falta de productividad en el trabajo. Para Maslach la primera dimensión en aparecer, desde el punto de vista temporal, es el agotamiento emocional, posteriormente, y de un modo secuencial, aparecería la despersonalización y por último se desarrollaría la tercera dimensión, o falta de realización personal, pero en este caso el desarrollo sería simultánea en vez de secuencial.

Estos autores realizaron un análisis de todo lo estudiado hasta el momento sobre este síndrome y afirmaron que se existían varias fases a lo largo de su historia.

En la primera fase, aparecieron los artículos iniciales, basados en la experiencia de la gente que trabajaba en servicios humanos y ocupaciones

relacionadas con el campo de la salud. En la segunda fase (fase empírica), se comenzaron a realizar trabajos cuantitativos del burnout, utilizando el MBI y estudiando profesionales de otros campos, como los profesores. Más tarde, el estudio del burnout se amplió a otras profesiones como gerentes, administrativos, militares, etc. Además se emplearon modelos estructurales en la investigación del síndrome, para así poder estudiar diversos factores que influían en el mismo y sus consecuencias de forma simultánea. Posteriormente, se empezaron a realizar estudios longitudinales sobre el burnout.

En España, en 1989 los autores Gervás y Hernández denominaron al síndrome de burnout enfermedad de Tomás y en 1998 Vega y colaboradores, se refirieron al mismo concepto definido por Maslach y Jackson como síndrome de desgaste profesional, término muy utilizado en los numerosos estudios sobre este tema realizados en nuestro país.

En 1999, Mingote Adán y Pérez Corral definen el síndrome de desgaste profesional como “la consecuencia de un fracaso adaptativo individual por desgaste y agotamiento de los recursos psicológicos para el afrontamiento de las demandas que requiere el trabajo con personas. Se produciría un desbalance prolongado, habitualmente no reconocido y mal resuelto, entre unas excesivas demandas laborales, que exigen un esfuerzo crónico, y unos limitados recursos de afrontamiento”. Para estos autores, el síndrome de desgaste profesional se caracteriza por una serie de factores, como es la presencia de síntomas disfóricos, especialmente de agotamiento emocional, incluyéndose también la aparición de alteraciones conductuales (despersonalización en la relación con el enfermo) como evasividad, absentismo o conductas adictivas, y son frecuentes los síntomas físicos de estrés, como cansancio y malestar general. En este síndrome aparece también una inadaptación al trabajo con sentimientos de baja realización personal y disminución del rendimiento laboral, con desmotivación y desinterés.

Pedro Gil-Monte y Jose María Peiró proponen una serie de modelos psicosociales para el estudio del burnout y lo definen como una respuesta al

estrés laboral percibido que surge de un proceso de reevaluación cognitiva, cuando las estrategias de afrontamiento empleadas por los profesionales no son eficaces para reducir ese estrés percibido. Esta respuesta supone una variable entre el estrés percibido y sus consecuencias y se inicia con el desarrollo conjunto de baja realización personal en el trabajo y altos sentimientos de agotamiento emocional. Las actitudes de despersonalización que siguen se consideran una estrategia de afrontamiento desarrollada por los profesionales ante la experiencia crónica de baja realización personal en el trabajo y agotamiento emocional. Esta perspectiva integra el papel de las cogniciones y emociones como variables mediadoras en la relación entre el estrés laboral percibido y las respuestas actitudinales y conductuales.

Otro autor español, Ramón Ferrer, define el síndrome de burnout como “una respuesta inadecuada al estrés laboral crónico, que aparece cuando fallan las estrategias de control y afrontamiento sobre la propia actividad, generando actitudes negativas hacia las personas con las que se trabaja (pacientes y compañeros) y hacia el propio rol profesional, con sensación de agotamiento desproporcionado”. Para este autor el síndrome suele aparecer en organizaciones de servicio, y se caracteriza por estrés crónico progresivo que aparece a lo largo de uno a tres años.

Afirma también que suele generarse por elementos de carácter cualitativo y menos por la sobrecarga cuantitativa de trabajo, y que existe una alta motivación por su tarea entre las personas afectadas. Además Ferrer expone que el SB suele desarrollarse en tres fases: una fase inicial en la que aparece un agotamiento físico y mental injustificado, una segunda fase en la que se observan sentimientos de aislamiento o falta de implicación en el trabajo y su entorno, y una tercera fase en la que se desarrollan cuadros de ansiedad o depresión, disminuyendo la propia estima personal y profesional.

Otros autores también han estudiado el síndrome de desgaste profesional, uno de ellos es González Corrales que define el burnout como un trastorno adaptativo producido por estrés laboral crónico que “inmoviliza e impide la reflexión serena y la capacidad de organización”.

Robles Sánchez habla de “estado de decaimiento físico, emocional y mental, caracterizado por cansancio, sentimientos de desamparo, desesperanza, vacío emocional y actitudes negativas hacia el trabajo, la vida y la gente que incluyen baja autoestima, sentimientos de inferioridad, ineficacia e incompetencia”.

Para otros autores, el síndrome de burnout es más un fenómeno sociológico que una entidad clínico-patológica con base biológica o psicológica y proponen abandonar el término “síndrome” por el de “fenómeno de burnout”, y propugnan la incorporación de los profesionales de la sociología a los equipos que investigan este problema.

Otros profesionales hablan de “síndrome del desengaño” cuando se refieren al burnout, ya que es un término más descriptivo y específico y hace referencia a un momento anterior en el que los profesionales han estado engañados. Tizón se cuestiona el término burnout y afirma: “¿por qué hablamos de burnout o de profesionales quemados, y no de trastornos psicopatológicos de los profesionales?”, afirma que los síntomas que componen el síndrome de burnout pertenecen a categorías psicopatológicas; sobre todo trastornos depresivos, trastornos por “ansiedad excesiva”, trastornos adaptativos y trastornos de personalidad.

Este autor se hace una serie de preguntas y reflexiones al respecto: “¿no será que nos duele decir de nosotros mismos y nuestros compañeros que están o estamos deprimidos, ansiosos, con problemas relacionales o de relación en el trabajo irresolubles? ¿O es que el trabajador manual o el ejecutivo de altos vuelos, pueden estar deprimidos, ansiosos o, en general, padecer trastornos psicopatológicos y nosotros, los miembros de las profesiones asistenciales, necesitamos una terminología especial?”.

Cebriá Andreu afirma que el burnout “es producto del “distrés” crónico producido básicamente en el trabajo”, afirma también que es “multidimensional y en él se relacionan factores personales, organizacionales y socioculturales. Se implican de forma constante la falta de energía, el cansancio emocional y cognitivo, así como actitudes de cinismo, despersonalización y claudicación personal.”

Como hemos visto, no existe una definición unánimemente aceptada del síndrome de desgaste profesional o burnout, pero sí parece haber consenso en considerarlo una respuesta al estrés laboral crónico con connotaciones negativas ya que implica consecuencias nocivas para el individuo y para la institución en la que éste trabaja.

Por tanto, es importante definir una serie de conceptos relacionados con el burnout, como son los términos estrés, distrés o estresor, para así poder comprender mejor este síndrome.

2.3.1.1. CAUSAS DEL SINDROME DE BURNOUT.

Las causas que producen síndrome de burnout se pueden clasificar en dos grandes grupos: factores laborales y características propias de la personalidad del individuo.

En este sentido, también se ha investigado la posible influencia genética en la etiología de este síndrome, realizándose estudios de asociaciones de casos de burnout en familias de gemelos, mono y dicigóticos. En estos estudios no se han encontrado asociaciones significativas entre factores genéticos y burnout, ya que las asociaciones de casos encontrados en las familias se explican principalmente por factores exógenos comunes, es decir, por características ambientales compartidas entre los miembros de la familia. Así, se han analizado algunos de estos factores, como el nivel cultural de los padres o la educación religiosa recibida, no encontrándose asociaciones significativas en cuanto a la educación religiosa, pero sí en la educación de los padres, de forma que cuanto mayor es el nivel cultural de éstos, mayores son los niveles de Burnout Maslach y colaboradores analizaron los factores laborales que producen burnout, y los clasificaron por el tipo de trabajo y por las características del mismo.

Como ya hemos mencionado el síndrome de burnout es más frecuente en aquellas profesiones de ayuda a otras personas y las que tienen un contacto mantenido con la gente (sanitaria, educador).

Algunas características del trabajo también desempeñan un papel importante para el desarrollo del burnout. Uno de estos factores es la sobrecarga de trabajo, es decir, el hecho de disponer de poco tiempo para la cantidad de trabajo realizada supone un factor de riesgo, especialmente para la dimensión de agotamiento emocional.

Igualmente, el conflicto y la ambigüedad de rol también se correlacionan positivamente con el burnout. Si bien cierta ambigüedad de rol es beneficiosa porque flexibiliza el puesto de trabajo y facilita la resolución de problemas, la incertidumbre acerca del papel que debemos desempeñar en el trabajo puede tener efectos perjudiciales. Sin embargo, el conflicto de rol, es decir, las demandas que se le hacen al trabajador desde distintas fuentes y que son incompatibles entre sí, tienen siempre efectos negativos.

Destaca también como un factor laboral implicado en la génesis del burnout la ausencia de recursos en el trabajo. Entre estos recursos ha sido ampliamente analizado el apoyo social, tanto de jefes como de compañeros de trabajo, y cuya carencia se relaciona con la aparición del síndrome. En este sentido, hay una hipótesis que presenta el apoyo social como factor moderador entre los estresores laborales y el burnout, de forma que existirá una importante relación entre ambos cuando el apoyo social sea bajo y viceversa. También la ausencia de información y de control se relaciona con la aparición de las tres dimensiones de burnout, de forma que la gente que tiene poca autonomía en su puesto laboral y que participa poco en la toma de decisiones en su trabajo experimenta valores más altos de desgaste profesional.

Estas características laborales como productoras de burnout se pusieron de manifiesto en un estudio prospectivo realizado en Dinamarca con trabajadores de distintos sectores de servicios humanos, que exploraba las asociaciones entre las características psicosociales del trabajo y el burnout.

En cuanto a los factores organizativos del trabajo que pueden influir en el burnout, se incluyen la existencia de jerarquías o el manejo de reglas y recursos sin los criterios básicos de imparcialidad y equidad. Y en general, todo el ambiente de organización y de dirección en el que se desarrolla el trabajo,

que en muchas ocasiones coartan al trabajador en cuanto a sus oportunidades de promoción profesional o en cuanto a su seguridad en el puesto de trabajo, a la vez que se les exige más esfuerzo y más tiempo dedicado a su puesto laboral.

Así, la motivación laboral, definida como “el nivel de esfuerzo que las personas están dispuestas a realizar en su trabajo”, influye en la aparición de este síndrome, por tanto es importante saber cuáles son las condiciones laborales que permiten una alta motivación interna en los trabajadores, para ello el Modelo de las Características del Puesto permite determinar estas condiciones. Siguiendo este modelo, un trabajador presentará una alta motivación interna cuando experimente tres tipos de experiencias, denominadas Estados Psicológicos Críticos, estas experiencias son la significatividad del trabajo, la responsabilidad sobre los resultados y el conocimiento de los resultados de su trabajo.

Pero, para que el trabajador experimente estas condiciones, es necesario que el puesto de trabajo presente unas Dimensiones Centrales del Puesto, que son la variedad de destrezas, la identidad de las tareas, la importancia de las tareas, la autonomía y la retroalimentación del puesto.

Por otro lado, en la etiología de este síndrome también influyen factores individuales, entre los que se incluyen variables demográficas, características de la personalidad y ciertas actitudes individuales hacia el trabajo.

En lo referente a las variables demográficas, se relacionan con el burnout la edad, el sexo, el estado civil y el nivel de estudios.

Vamos analizar en primer lugar la edad, ya que es la variable que más fuertemente se ha asociado con este síndrome; parece ser que el burnout es más alto entre los individuos más jóvenes. Estas personas, por su corta edad, llevarían menos tiempo en su puesto laboral, pero no se puede afirmar que el burnout sea mayor en personas que lleven menos tiempo de ejercicio profesional, ya que los individuos “quemados” abandonarían antes su puesto de trabajo y por tanto los más antiguos tendrían menos burnout.

El sexo, es otra variable a tener en cuenta. Algunos estudios muestran que el burnout es más alto en el sexo femenino, otros trabajos muestran niveles más elevados en los varones y muchos no encuentran ninguna diferencia significativa. En cuanto a las dimensiones del síndrome, el cinismo o despersonalización es más frecuente en los varones y en algunos estudios las mujeres puntúan más alto en cansancio emocional.

Con respecto al estado civil, las personas solteras son más propensas a padecer burnout que las casadas o con pareja estable, incluso presentan mayores niveles de agotamiento que los divorciados.

Parece ser que el soporte familiar amortigua los afectos del estrés laboral y anula la sobre implicación en el trabajo.

Relacionada con la variable anterior se encuentra la presencia de hijos. Parece ser que la presencia de hijos disminuye las posibilidades de padecer el síndrome de burnout, ya que las personas con hijos son más realistas, maduras y estables emocionalmente, y con mayor capacidad de abordar problemas personales y conflictos emocionales.

En cuanto al nivel de estudios, se ha encontrado una cierta relación entre el burnout y las personas con un nivel de estudios superior. Sin embargo, hay que tener en cuenta que estas personas tienen puestos de trabajo con mayores responsabilidades o bien tienen expectativas más altas en cuanto a su carrera profesional y esto se puede asociar con mayores niveles de burnout.

Otro de los factores que influye en la aparición del síndrome de burnout es la personalidad del individuo. Se ha asociado a mayores niveles de burnout, especialmente de agotamiento emocional, un tipo de personalidad "débil", individuos que participan poco en actividades diarias o que tienen poca capacidad en el control de acontecimientos.

Igualmente, las personas que atribuyen sus logros a los demás en vez de atribuirlos a su capacidad y esfuerzo, o los que se enfrentan a acontecimientos de forma pasiva o defensiva también son más propensas a padecer burnout.

Y por último, en cuanto a las actitudes de las personas frente al trabajo, aquellos individuos con altas expectativas en su carrera profesional, idealistas o poco realistas, tienen mayor riesgo de padecer burnout. Generalmente, estas altas expectativas conducen a trabajar con gran esfuerzo y a veces no se obtiene el resultado esperado, lo que conduce al agotamiento y la despersonalización. Pero los factores que hemos analizado de forma individual como causas del burnout se pueden integrar en algunos modelos psicosociales que intentan explicar la etiología de este síndrome, al introducirlo en marcos teóricos más amplios.

Estos modelos agrupan una serie de variables y discuten a partir de que procesos los individuos llegan a quemarse, pudiéndolos clasificar en tres grupos.

Un primer grupo abarca todos los modelos que se desarrollan en el marco de la teoría sociocognitiva del yo. Según estos modelos las cogniciones del individuo influyen en lo que éstos perciben y hacen, y a su vez esas cogniciones se ven modificadas por los efectos de sus acciones, y por la acumulación de las consecuencias observadas en los demás.

También para estos modelos, la seguridad que los individuos tienen en sus capacidades influye decisivamente en el empeño que el individuo pone para conseguir sus objetivos y en la aparición de algunas reacciones emocionales, como el estrés o la depresión, que acompañan a la acción.

Para estos modelos el factor que más influye en el desarrollo del síndrome de burnout es la autoeficacia percibida o la autoconfianza profesional y su influencia sobre la realización personal en el trabajo.

Un segundo grupo recoge los modelos elaborados desde las teorías del intercambio social y se basan en los principios de la teoría de la equidad o de la teoría de la conservación de recursos. En este caso la causa del burnout sería la percepción de falta de equidad o falta de ganancia que se produce en el proceso de comparación social cuando se establecen relaciones interpersonales.

Y por último, el tercer grupo considera los modelos elaborados desde la teoría organizacional. Estos modelos incluyen como antecedentes del síndrome las disfunciones de rol, la falta de salud organizacional, la estructura, la cultura y el clima organizacional.

De acuerdo con estos tres grupos, para Gil-Monte y colaboradores “el síndrome de quemarse por el trabajo puede ser integrado en los modelos cognitivos y transaccionales de estrés laboral como una respuesta al estrés laboral percibido que surge tras un proceso de reevaluación cognitiva, cuando las estrategias de afrontamiento empleadas por los profesionales no son eficaces para reducir ese estrés laboral percibido. Esta respuesta supone una variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias y se inicia con el desarrollo conjunto de baja realización personal en el trabajo y altos sentimientos de agotamiento emocional. Las actitudes de despersonalización que siguen se consideran una estrategia de afrontamiento desarrollada por los profesionales ante la experiencia crónica de baja realización personal en el trabajo y agotamiento emocional. Esta perspectiva integra el papel de las cogniciones y emociones como variables mediadoras en la relación entre el estrés laboral percibido y las respuestas actitudinales y conductuales”

SÍNTOMAS DEL SINDROME DE BURNOUT

Emocional	Cognitivos	Conductuales	Sociales
Depresión. Indefensión. Desesperanza. Irritación. Apatía. Desilusión. Pesimismo. Hostilidad. Falta de tolerancia Acusaciones a los clientes. Supresión de sentimientos	Pérdida de significado. Pérdida de valores. Desaparición de expectativas. Modificación auto concepto Desorientación cognitiva. Pérdida de la creatividad. Distracción. Cinismo. Criticismo Generalizado	Evitación de responsabilidades. Absentismo. Conductas inadaptables. Desorganización. Sobre implicación. Evitación de decisiones. Aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas	Evitación de contactos. Conflictos interpersonales. Mal humor familiar. Aislamiento. Formación de grupos críticos. Evitación profesional. Falta de motivación por el trabajo

2.3.1.1.1. El síndrome de burnout en la escuela

Como bien dice Nieto (2006), el profesor no corre el riesgo de caer de un andamio ni se ve afectado por silicosis, pero el entorno educativo también supone un riesgo para su salud física y, sobre todo, mental. Ello debido a que las exigencias laborales hoy en día son más mentales que físicas (Arias, 2011);

es decir, el profesor está sometido a factores de riesgo psicosocial. Estos factores de orden psicológico o social abarcan situaciones de tipo laboral, familiar o personal; que inciden en la aparición y/o mantenimiento de diversas condiciones que afectan la salud mental del profesor. En ese sentido, la profesión docente está sometida a una serie de presiones internas y externas que mellan la salud del docente.

Por ejemplo, las familias, las instituciones educativas y la comunidad en su conjunto exigen que el profesor eduque y forme personas en una sociedad llena de violencia, injusticias y desigualdades sociales (Llorens, García y Salanova, 2005). Además, la labor docente es un ejercicio que está sometido a continuos cambios impulsados por las reformas educativas, que se han ido imponiendo en el sistema educativo (Salanova, Martínez y Lorente, 2005).

Por si fuera poco, la docencia exige una actividad laboral y extralaboral muy intensa (Santana, Fernández, Almirall y Mayor, 2007), que implica, hoy más que nunca, un amplio conocimiento interdisciplinario. Esto supone un perfil del educador con mayor preparación pedagógica (Torres y Lajo, 2008), cuya importancia en la sociedad es nodal para el desarrollo de las jóvenes generaciones que son el futuro del país; sin embargo, el docente debe enfrentar una serie de dificultades económicas, sociales y laborales, y se le considera, muchas veces, como el responsable de las deficiencias del sistema educativo (Marqués, Lima y Lopes, 2005).

En el ámbito del microcosmos de la escuela, la relación entre profesor y alumno es complementaria: los primeros dan y los segundos reciben (Arias, 2008); es decir, que el alumno depende del profesor, de su orientación, de su conocimiento y de su asistencia. Este tipo de relación hace del profesor una persona vulnerable al síndrome de burnout. Este síndrome fue descrito por Herbert Freudenberger en 1974 en trabajadores que sufrían una progresiva pérdida de energía, síntomas de ansiedad, depresión, desmotivación y agresividad como afección característica de las profesiones de servicio (Latorre, 2005). Por tanto, así como la profesión docente, las profesiones asistenciales son las de más alto riesgo laboral y se relacionan con altos

niveles de ansiedad, depresión y estrés, que provocan úlceras, insomnio, cefaleas, etcétera (Vásquez, 2007). Entre las profesiones que presentan más riesgo de padecer síndrome de burnout se tiene las del sector salud (médicos, enfermeras, obstetras, psicólogos, etcétera), los policías y los profesores (Gil-Monte y Peiró, 1999a). En ese sentido, Latorre (2005) ha reportado que el 34,5% de profesores de Murcia padecen estrés y que el sistema cardiovascular es el que más se correlaciona con el síndrome de *burnout*. En Holanda, entre un 5 y un 20% de profesores tienen síndrome de *burnout* (Schaufeli, 2005). De hecho, el 25% de maestros europeos padece de algún tipo de desgaste profesional (Trallero, 2006).

Sin embargo, para que el síndrome de *burnout* se desarrolle es necesaria la presión laboral (Franco, 2010); es decir, una dosis de estrés que es variable según se trate del profesor (su personalidad, estructura cognitiva y su capacidad de resistencia) y de las circunstancias familiares y laborales que vive. Es importante entender que, si bien el estrés crónico o prolongado es un claro referente de la aparición del SB, sobre todo en profesiones de servicio, no todo estrés es negativo. En términos generales, se suele hacer la distinción entre estrés positivo o estrés y el estrés negativo o distrés. Sin embargo, en un contexto laboral, el estrés relacionado con el trabajo puede definirse como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. La indisciplina en el aula, la falta de apoyo de los padres de familia y la administración educativa son factores de estrés para el profesor (Ayuso, 2006). Asimismo, lo son algunos rasgos inherentes a la enseñanza: el contacto interactivo constante, el estar sometido a evaluación y el trabajar con individuos que pueden no estar dispuestos a aprender (Manassero, García, Torrens, Ramis, Vázquez y Ferrer, 2005).

Nieto (2006) ha sistematizado las principales fuentes de estrés docente en las siguientes categorías:

- 1) *Conducta perturbadora de los alumnos*, que abarca alumnos ruidosos, clases difíciles, problemas de conducta e indisciplina. Los estudios de

Restrepo, Colorado y Cabrera (2006) indican, por ejemplo, que el 39% de docentes está sometido a ruidos fuertes en el salón de clases. El ruido se asocia a la indisciplina, que es una fuente de estrés importante para la mayoría de profesores (Fernández, 2002; Manassero *et al.*, 2005; Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huertas, 2005). Asimismo, algunos estudios indican que las mujeres son más vulnerables a la conducta negativa de los alumnos, de modo que perciben más estresantes los problemas relativos a los estudiantes (Marqués *et al.*, 2005).

2) *Condiciones de trabajo poco satisfactorias*, que incluyen estructura pobre de la carrera, pocas oportunidades de promoción, salario insuficiente, escasez de equipamiento, falta de reconocimiento y escasa participación en la toma de decisiones escolares. Al respecto, a pesar de la Nueva Ley de la Carrera Pública Magisterial, en nuestro país, hace falta una línea de carrera para los profesores, que favorezca la promoción de los docentes sobre la base de méritos académicos y logros destacados, con la consecuente remuneración que ello supone. En ese sentido, varios estudios señalan que los profesores perciben que su sueldo es insuficiente (Oramas, Rodríguez, Almirall, Huerta y Vergara, 2003). Además, la baja consideración de la profesión docente agrava la carga de estrés (Manassero *et al.*, 2005) y, a la vez, mella su autoestima, sus sentimientos de autoeficacia y su rendimiento laboral.

Los factores ergonómicos también pueden incluirse aquí, ya que como reportan Santana *et al.* (2007), de las alteraciones músculo-esqueléticas que sufren los profesores venezolanos, el 23% se relacionan con la bipedestación extendida. En el estudio de Restrepo *et al.* (2006) el 40% de maestros indicó que trabajaba en condiciones de extenuante calor debido a que, muchas veces, el alumnado por clase es muy numeroso (Oramas *et al.* 2003).

3) *Tiempo disponible escaso*, porque tiene demasiadas tareas que realizar, demasiadas tareas administrativas, demasiado papeleo y carencia de tiempo para preparar las sesiones de aprendizaje. De hecho, el estudio de Oramas *et al.* (2003) reveló que el 87% de los 1746 docentes que trabajan en Arroyo Naranjo (Cuba) refieren que el trabajo burocrático, los breves momentos de

receso y la falta de tiempo para atender a los alumnos individualmente les causa excesivo estrés. Además, el 76% dijo estar expuesto a estresores extralaborales, ya que llevan trabajo a casa (preparación de sesiones de aprendizaje, elaboración de material educativo, corrección de evaluaciones, etcétera), lo que limita su vida personal y familiar. En la investigación de Barría, Calabrano, Flores, Muñoz y Osorio (2002), el 71,4% de profesoras declara no tener tiempo para sí mismas. Asimismo, el 100% de docentes de la IE Jesús Nazareno, de la ciudad de Corrientes, declaró que debe realizar labores en su casa (Tisiotti, Parquet y Neudeck, 2007).

4) *Pobre cultura escolar*, caracterizada por un reglamento interno inadecuado, falta de consensos, actitudes y conductas negativas del director, carencia de asesores y consultores, falta de capacitaciones, etcétera. Todos estos factores son concebidos como obstáculos organizacionales tangibles del ambiente laboral que tienen la capacidad de restringir el desempeño del profesor y que se asocian con el surgimiento de los síntomas del síndrome de *Burnout* (Llorens *et al.*, 2005). En oposición, los facilitadores organizacionales tienen un efecto contrario. Así, mientras la satisfacción laboral se relaciona con el logro personal y el apoyo percibido de los compañeros de trabajo

(Briones, Taberero y Arenas, 2010), la percepción de obstáculos tiene un efecto directo y negativo en la salud mental de los profesores (Salanova *et al.*, 2005).

Sobre la base de los estudios hechos en Lima, podemos decir que los estresores que son referidos con mayor frecuencia por los docentes son las actitudes negativas de los alumnos, los problemas de disciplina en el aula, las malas condiciones de trabajo, la sobrecarga laboral, los conflictos entre profesores, los cambios rápidos en las demandas de currículo y la organización, entre otros (Ponce *et al.*, 2005). Así por ejemplo, el trabajo de Fernández (2010) indica que, de una relación de 10 estudios realizados en la capital, el 43,2% de los docentes limeños experimenta altos niveles de *burnout*.

2.3.1.1.2. Síntomas del síndrome de burnout en docentes

El estrés se hace evidente por medio de síntomas psicosomáticos (cansancio, fatiga crónica, cefalea, malestar general, problemas de sueño, desórdenes gastrointestinales, taquicardia e hipertensión), síntomas conductuales (mala comunicación, abuso de sustancias psicoactivas y distanciamiento con el alumnado, entre otros), síntomas emocionales (distanciamiento, aburrimiento, cinismo, impaciencia, irritabilidad, depresión y frustración) y síntomas laborales (detrimento en la capacidad de trabajo, conflictos laborales y ausentismo) (Ponce *et al.*, 2005). Sin embargo, de acuerdo con Quiceno y Vinaccia (2007), la literatura científica ha reportado más de cien síntomas asociados al síndrome de *burnout*. Sin embargo, en muchos casos, estos síntomas son concurrentes con otros desórdenes, por lo que es importante no confundir la sintomatología del síndrome de *burnout* con la depresión, la ansiedad, la insatisfacción laboral y el estrés; aunque estén íntimamente relacionados (Savio, 2008). Tampoco debe confundirse el síndrome de *Burnout* con el *mobbing* (Gil-Monte, 2005).

A pesar de los múltiples síntomas que se reportan en la literatura, el síndrome de *burnout* ha reunido de forma tradicional tres síntomas, principalmente a partir de los trabajos de Cristina Maslach y Susan Jackson. Estos síntomas serían el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización profesional. Gil-Monte, Carretero, Roldán y Núñez (2005) agregan a estos tres, un profundo sentimiento de culpa. Sobre el agotamiento emocional, se ha dicho que este síntoma es el principal predictor del síndrome de *burnout* (Latorre, 2005) y que sería la dimensión que precede a las otras dos (Moreno, Garrosa, Rodríguez, Martínez y Ferrer, 2009). Pero, además, el predictor del agotamiento emocional es la intensidad del estrés y el apoyo social de los alumnos (Manassero *et al.*, 2005).

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 (Moriana y Herruzo, 2004).

Dado que la profesión docente es una profesión que requiere de entrega, idealismo y servicio a los demás, se ha propuesto que los profesores que se comprometen más con su trabajo tienen mayor riesgo de padecer el síndrome, debido a la frustración que sienten por no conseguir los logros esperados en sus estudiantes, a pesar de sus esfuerzos (Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar, 2003). De hecho, se distinguen cuatro fases en el desarrollo del síndrome de *burnout*: entusiasmo, estancamiento, frustración y *burnout* propiamente dicho.

En ese sentido, suele detectarse mayor agotamiento emocional en las mujeres y mayor sentimiento negativo hacia sus estudiantes en los varones. Esto sucede porque ellas son las primeras quienes se comprometen emocionalmente más con sus alumnos (Durán, Extremera, Montalbán y Rey, 2005), además de tener más carga en otros escenarios de la vida, como el familiar. Por ello, aunque, según el estudio de Barría *et al.* (2002), el 97,1% de las profesoras valora su trabajo y el 91,4% se siente motivado; el 42,8% no rinde con todo su potencial, el 37,4% se siente abrumada por el trabajo, el 54,2% siente que a veces no puede responder a las exigencias laborales y el 62,8% llega a casa para seguir trabajando.

Este tipo de explicaciones pone énfasis en el intercambio social, que deviene en la inequidad entre el esfuerzo que realiza el docente en enseñar y el esfuerzo que realizan los alumnos al aprender. En otras palabras, como los alumnos no están motivados para recibir las enseñanzas, se produce una falta de reciprocidad, que se explica por la teoría de la equidad. Los resultados son, empero, contradictorios, ya que Van Horn y Schaufeli fracasaron en demostrar

esta relación (Schaufeli, 2005). Dentro de esta perspectiva interaccional, el clima social en el contexto escolar cobra una importancia más que relevante.

Haciendo referencia a la percepción que los individuos tienen de los distintos aspectos del ambiente en el que desarrollan sus actividades habituales, el clima social escolar se ha relacionado con la satisfacción escolar y la calidad educativa.

De acuerdo con un estudio de Arón y Milicic (2000), la capacidad que tienen los profesores de gestionar el clima social positivo se relaciona con la percepción de su propia autonomía y un factor crítico en la etiología del *burnout* es la autoestima del docente.

Así, la interacción docente-alumno implica, también, el estudio de las intersubjetividades que entran en el juego relacional, sin hacer a un lado las interacciones entre docentes. Por ello, como ya se dijo, dado que la práctica docente se desarrolla en escenarios interactivos entraña un alto riesgo psicosocial. Algunas causas de conflictos entre docentes serían la incompatibilidad de temperamentos, la incapacidad del trabajo en equipo, las distintas formas de hacer las cosas y la irascibilidad ante la crítica (Vásquez, 2007).

Asimismo, dentro de un enfoque organizacional, el agotamiento emocional se relaciona directamente con diversas variables organizacionales como la satisfacción laboral (Durán *et al.*, 2005), la presión temporal, la ambigüedad y conflicto de rol y la inadecuada capacitación (Marqués, Lima y Lopes, 2005).

Por ejemplo, en el estudio de Moreno *et al.* (2009) el agotamiento emocional actuó como mediador de las intenciones de abandono de los docentes. La sobrecarga laboral también se asocia reiteradamente con el agotamiento emocional (Gil-Monte y Peiró, 1999).

Lo más esencial del agotamiento emocional es que este se relaciona más fuertemente con la depresión, la baja autoestima, la culpa, los sentimientos de inferioridad, la falta de autorrealización, la irritabilidad, las somatizaciones y la pérdida de ideales de los profesores (Moriana y Herruzo, 2004).

En otras palabras, el agotamiento emocional vulnera la salud física y mental de los profesores. Esto no significa, empero, que la despersonalización y la baja realización personal sea menos nociva para la salud física y mental. Sin embargo, se sabe más sobre el agotamiento emocional porque entre este y el síndrome de *burnout* se establece relaciones más fuertes, así como con otras variables de riesgo psicosocial.

La despersonalización, como segundo componente del síndrome de *burnout*, se caracteriza por el cinismo y las actitudes distantes que tienen los profesores hacia los estudiantes (Salanova *et al.*, 2005). El clima organizacional y la mala conducta de los alumnos se relacionan con la despersonalización. Los profesores varones y los de mayor edad manifiestan más niveles de despersonalización (Durán *et al.*, 2005), aunque también lo hacen los menores de 25 años, al igual que los solteros (Marqués *et al.*, 2005). Datos todos estos, que ha sido recurrentes en los estudios de Manassero *et al.* (2005). La baja realización personal se combina con el apoyo social y las variables de personalidad para explicar el síndrome de *burnout* (Manassero *et al.*, 2005). La ambigüedad de rol también se asocia significativamente con la baja realización personal (Gil-Monte y Peiró, 1999b).

Las variables demográficas y laborales que se asocian con el estrés docente son el género, la edad, el estado civil, el grado de instrucción, el tiempo de servicio, la sobrecarga laboral y el tipo de gestión; sin embargo, los datos son, muchas veces, contradictorios. Con respecto al género, las profesoras tienen más estrés que los profesores, por las razones que ya han sido explicadas. A mayor edad, se observa más riesgo de tener el síndrome de *burnout*, pero los profesores menos experimentados padecen de mayor estrés, lo que se asocia indirectamente con la edad (Marqués *et al.*, 2005). En el estudio de Pando, Castañeda, Gregoris, Aguila, Ocampo y Navarrete (2006), los profesores de menor edad presentan mayores niveles de *burnout*. El grado de instrucción también es una variable predictiva, pero existen contradicciones. Para Noyola y Padilla (2006), la falta de preparación es una causa de estrés; sin embargo, Aldrete *et al.* (2003) encontraron que, cuando es mayor el grado de instrucción, existe mayor incidencia del síndrome.

Con respecto al tipo de gestión, los profesores de instituciones educativas estatales suelen tener más estrés, pero esto no siempre es así. Según Villarroel y Wooding (2005), en las escuelas municipalizadas los profesores disponen de menos tiempo personal y familiar. Además, existe mayor violencia por parte de los directores y empleadores hacia los profesores. Latorre (2005) indica, empero, en una investigación con 200 profesores de Murcia, que aquellos que provienen de centros privados padecen más nerviosismo (61%), mayor tensión (36%), mayor falta de apetito (14%) e inquietud (80%) que los profesores de gestión pública. Curiosamente, en este estudio, los profesores de centros privados reciben más apoyo de los alumnos y los directores del colegio que los que laboran en instituciones públicas (Latorre, 2005). Acerca del nivel de enseñanza, en secundaria, los principales obstáculos se relacionan con el alumnado (Durán *et al.*, 2005), pero se ha reportado que los profesores de nivel inicial poseen más niveles de *burnout* debido al ruido y el menor nivel de autocontrol que tienen los niños de edad preescolar (Marqués *et al.*, 2005).

Dado que muchos profesores perciben sueldos insuficientes, se ven obligados a trabajar dos turnos, Noyola y Padilla (2006) indican que el síndrome de *burnout* se presenta, en mayor medida, en los trabajadores que tienen más turnos. Por ejemplo, el 43,2% de profesores que trabajan dos turnos presentan *burnout*, según el estudio de Aldrete *et al.* (2003). El estado civil de casado se ha relacionado con el síndrome de *burnout*, y en proporciones menores el estado de soltero (Noyola y Padilla, 2006).

En general, podemos apreciar que la incidencia del síndrome de *Burnout* en profesores es muy variable según el área geográfica, el contexto escolar y hasta las diferencias individuales. En consecuencia, la presente investigación tiene por objeto determinar la incidencia del síndrome de *burnout* en docentes de la universidad al peruanas.

DEFINICION DE TERMINOS

- ❖ **Síndrome:** conjunto de síntomas y signos que definen un proceso patológico por presentarse generalmente asociados en el tiempo.

- ❖ **Síndrome de Burnout o "síndrome del desgaste profesional":** se define como una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.

- ❖ **Docente:** Es el profesional con capacidad de servicio y de dialogo, sentido de trascendencia y de respeto a las normas, dominio y conocimiento acerca del área a enseñar, no ser improvisado, ética profesional, espíritu investigativo, interés por las nuevas tecnologías, sentido de superación y un buen desarrollo de competencia a través de un proceso de formación integral.

- ❖ **Agotamiento emocional:** se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento en el trabajo, “de no poder dar más de sí” desde el punto de vista profesional.

- ❖ **Despersonalización:** se caracteriza por un cambio negativo de actitudes que lleva a un distanciamiento frente a los problemas e incluso a culpar a las personas de los problemas que acontecen al profesional, llegando a considerar a estas personas como verdaderos objetos ⁽¹⁰⁾.

- ❖ **Baja realización personal:** el sujeto puede sentir que las demandas laborales exceden capacidad, se encuentra insatisfechos con los logros profesionales; si bien puede surgir el efecto contrario, una sensación paradójica de impotencia que le hacen redoblar sus esfuerzos, capacidades, intereses, aumentando su dedicación al trabajo y a los demás de forma inagotable ⁽¹¹⁾

CAPITULO III
PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

3.1. RESULTADOS

TABLA N°1
DISTRIBUCION DE EDADES DE LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA
UNIVERSIDAD ALAS PERUNAS

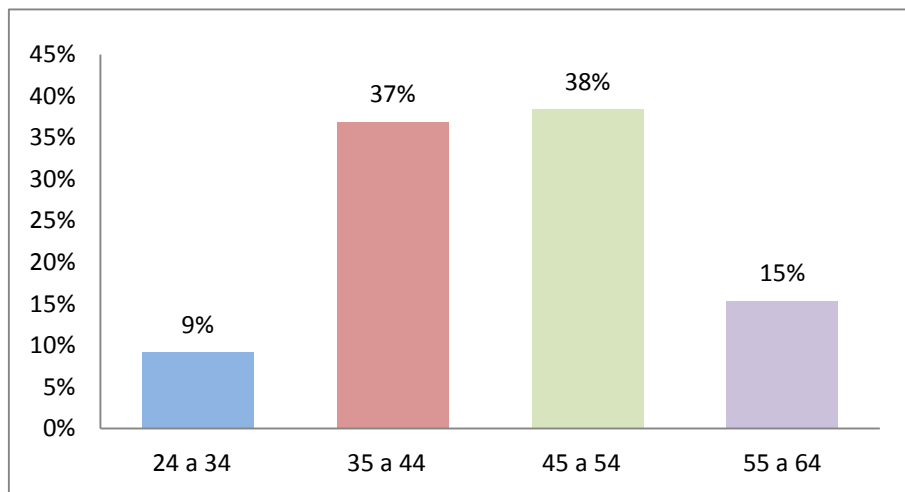
EDAD	N	(%)
24-34	9	9
35-44	37	37
45-54	38	38
55-64	15	15
TOTAL	100	100

INTERPRETACION

Las edades de 45-54 años se encuentran en un 38% y seguido es de 35-44 con un 37% y el 24-34 es de 9% es el más bajo.

GRAFICA N°1

EDADES DE LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUNAS



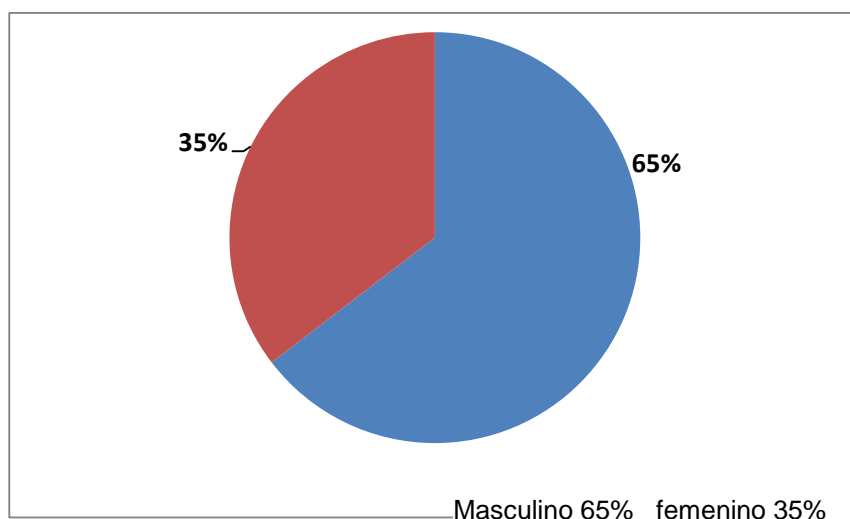
INTERPRETACION

Se observa que las edades de los docentes de la escuela profesional de Estomatología oscilan en 24-64 años distribuidos en las edades que más predominante es el 38%(38) de edades de 45-54 años, el 37% (37) edades de 35-44, el 15%(15) es de 55-64 y solamente el 9%(9) tiene de 24 a 34

TABLA N° 2
GÉNERO EN LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD
ALAS PERUNAS

	CANT.	(%)
MASCULINO	65	65
FEMENINO	35	35
TOTAL	100	100

GRAFICA N°2
GÉNERO EN LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD
ALAS PERUNAS



En el cuadro N° 2, podemos apreciar que del total de evaluados (n=100); la mayor proporción corresponde al género masculino. Con un 65% (65), siendo la menor proporción con un 35% (35) el género femenino

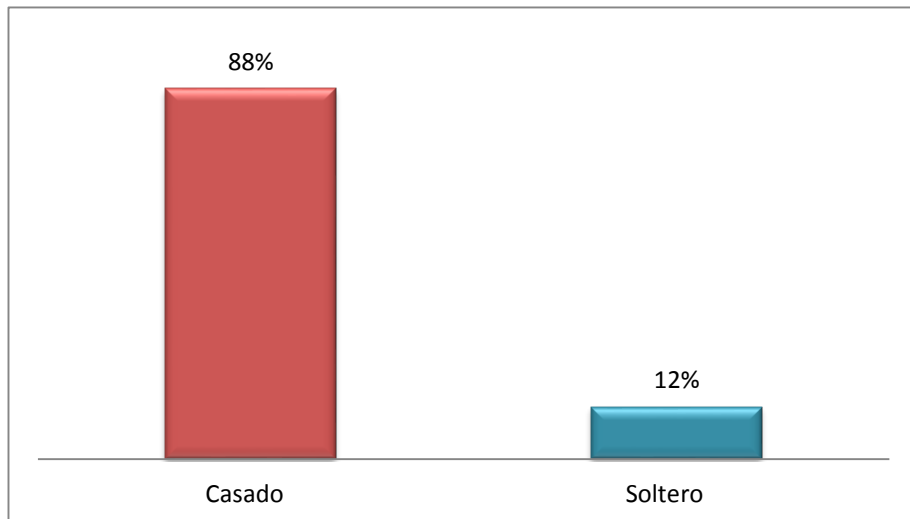
TABLA N°3

ESTADO CIVIL EN LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

	CANTIDAD	(%)
CASADOS	88	88
SOLTEROS	12	12
TOTAL	100	100

GRAFICAN°3

ESTADO CIVIL EN LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS



Referente al estado civil se encontró el 88 por ciento son casados y el 12 por ciento son solteros.

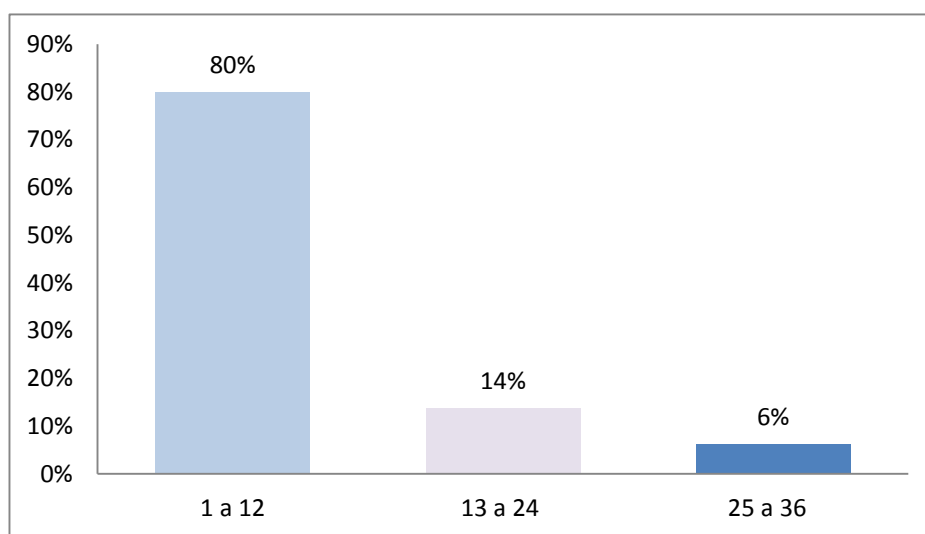
TABLA Nª4

**ANTIGÜEDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS**

ANTIGÜEDAD LABORAL	N	(%)
1 a 12 AÑOS	80	80
13 a 24 AÑOS	14	14
25 a 36 AÑOS	6	6
TOTAL	100	100

GRAFICA Nª4

**ANTIGÜEDAD LABORAL DE LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS**

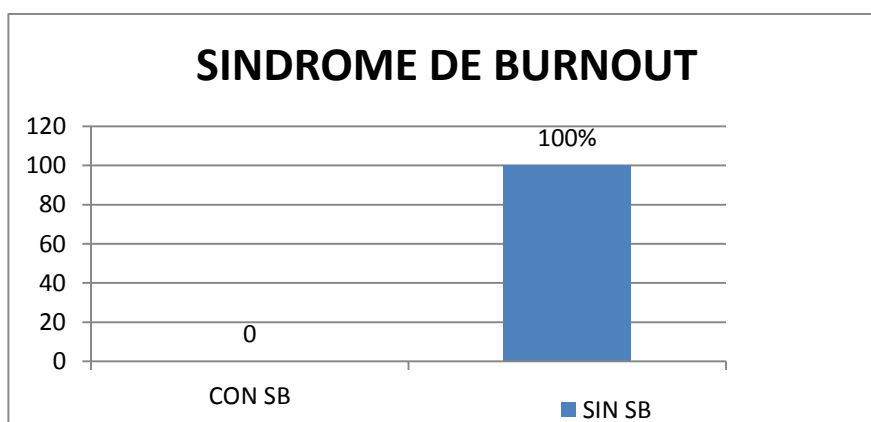


Respecto a la antigüedad laboral se encontró que el 80% tiene una antigüedad laboral de 1 a 12 años, seguido el grupo de 13 a 24 años (14%) y el de menor proporción (6%) corresponde al grupo de 25 a 36 años de antigüedad laboral.

TABLA N^o5
PREVALENCIA SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE
ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

	SINDROME D BURNOUT	%
Si	0	0
No	100	100

GRAFICA N^o5
PREVALENCIA SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE
ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS



Interpretación:

En la gráfica observamos que el 100%(100) no presentan el síndrome burnout por tal mencionaremos que los docentes de escuela profesional de estomatología de la universidad alas peruanas no presenta burnout

TABLA N°6

LA PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT POR SUS DIMENSIONES EN LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICO EN DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS,

SOCIODEMOGRAFICOS	DIMENSION DEL SINDROME DE BURNOUT								
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL			DESPERSONALIZACION			REALIZACION PERSONAL		
ESCALAS	BAJO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	ALTO	BAJO	MEDIO	ALTO
EDADES	82%	12%	6%	90%	6%	4%	90%	8%	2%
GENERO	80%	12%	8%	93%	4%	3%	93%	5%	2%
ESTADO CIVIL	83%	13%	4%	95%	3%	2%	92%	6%	2%
ANTIGÜEDAD LABORAL	90%	6%	4%	93%	5%	2%	90%	6%	4%

TABLA N°6

LA PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT POR SUS DIMENSIONES EN LOS FACTORES SOCIODEMOGRÁFICO EN DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS,

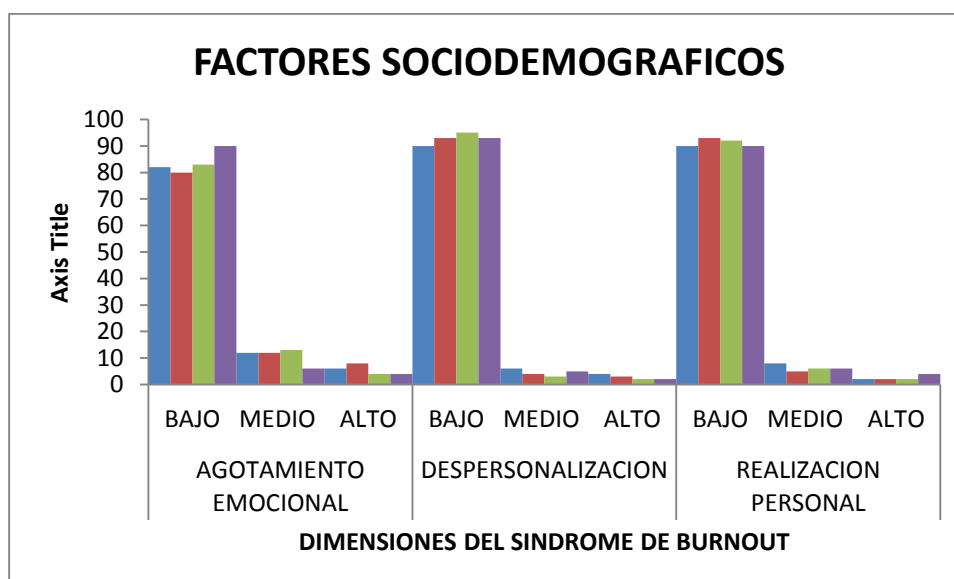


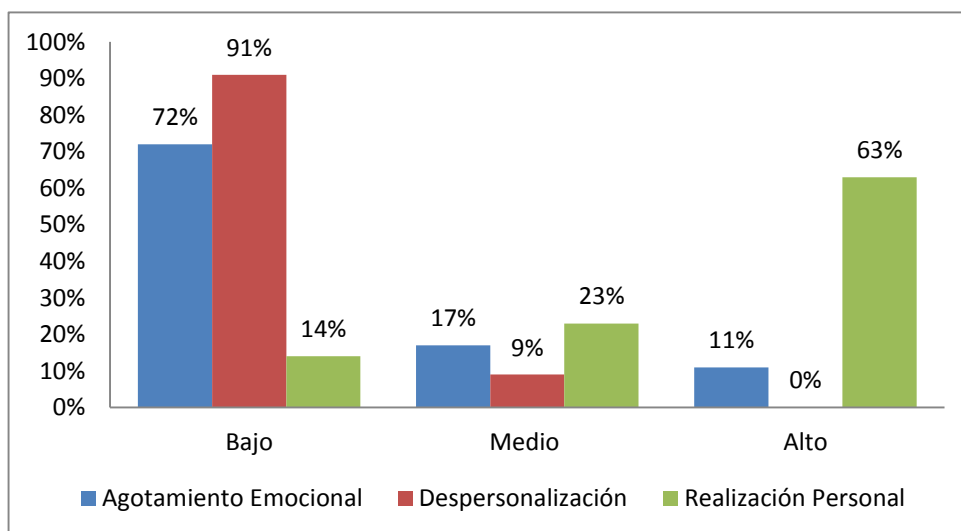
TABLA Nª7

LA PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT POR SUS DIMENSIONES EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

SINDROME DE BURNOUT			
	BAJO	MEDIO	ALTO
Agotamiento emocional	72	17	11
Despersonalización	91	9	0
Realización personal	14	23	63

GRAFICA Nª7

LA PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT POR SUS DIMENSIONES EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS



En relación a las dimensiones del Síndrome de Burnout, el 63 por ciento tiene alta realización personal, el 72 por ciento tiene bajo agotamiento emocional, y el 91 baja despersonalización.

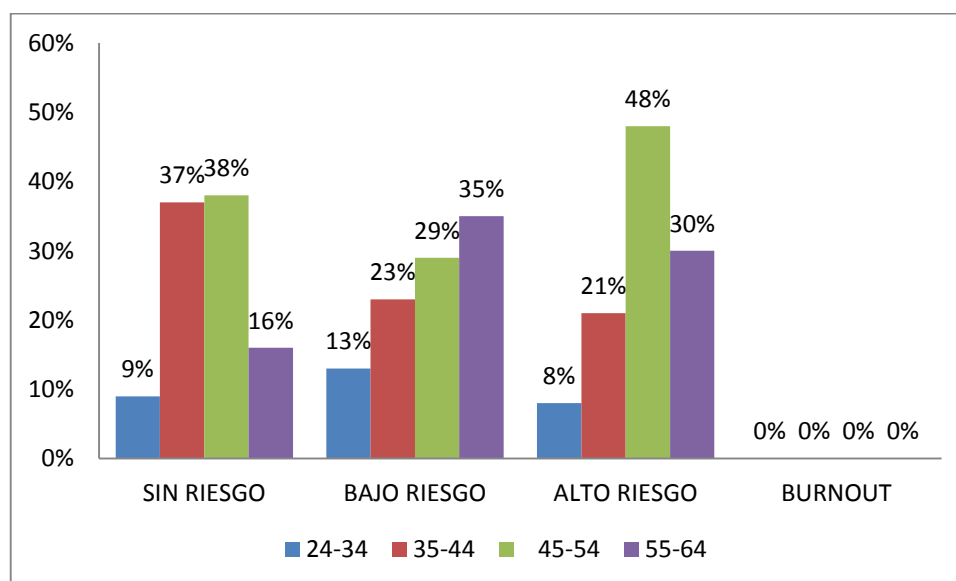
TABLA N°8

PREVALENCIA DEL SINDROME DEBURNOUT POR EDADES EN LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIADE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUNAS

EDADES	SIN RIESGO	BAJO RIESGO	ALTO RIESGO	BURNOUT
24-34	9	13	8	0
35-44	37	23	21	0
45-54	38	29	48	0
55-64	16	35	30	0
total	100	100	100	100

Grafica N° 8

PREVALENCIA DEL SINDROME DEBURNOUT POR EDADES EN LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIADE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUNAS

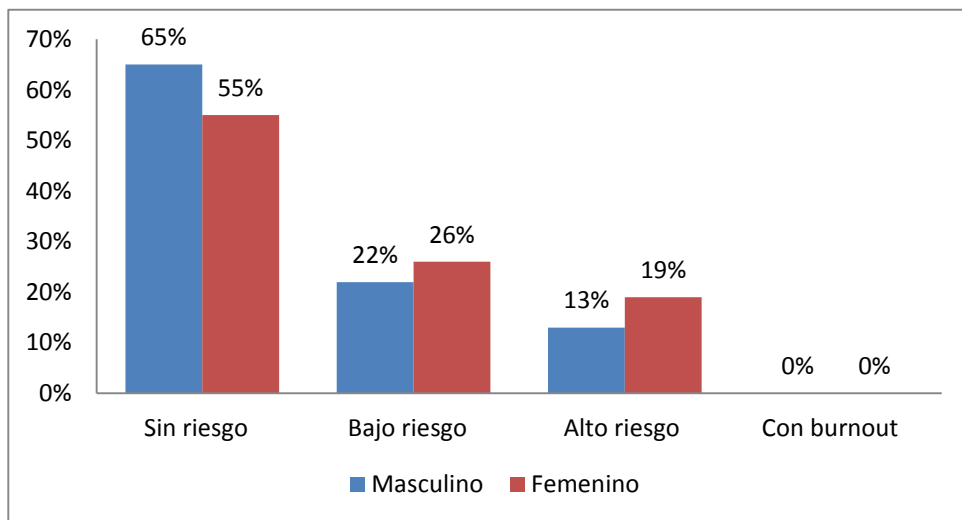


En la gráfica observamos que en la realización personal entre las edades 45-54 presentan un 48% mientras que en las edades de 35-44 presenta en agotamiento emocional un 37% y en las edades de 55-64 el mayor porcentaje se dio en la despersonalización.

TABLA N°9
PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT POR GÉNERO EN LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUNAS

	SIN RIESGO	BAJO RIESGO	ALTO RIESGO	BURNOUT
MASCULINO	65	22	13	0
FEMENINO	55	26	19	0

GRAFICA N°9
PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT POR GÉNERO EN LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUNAS

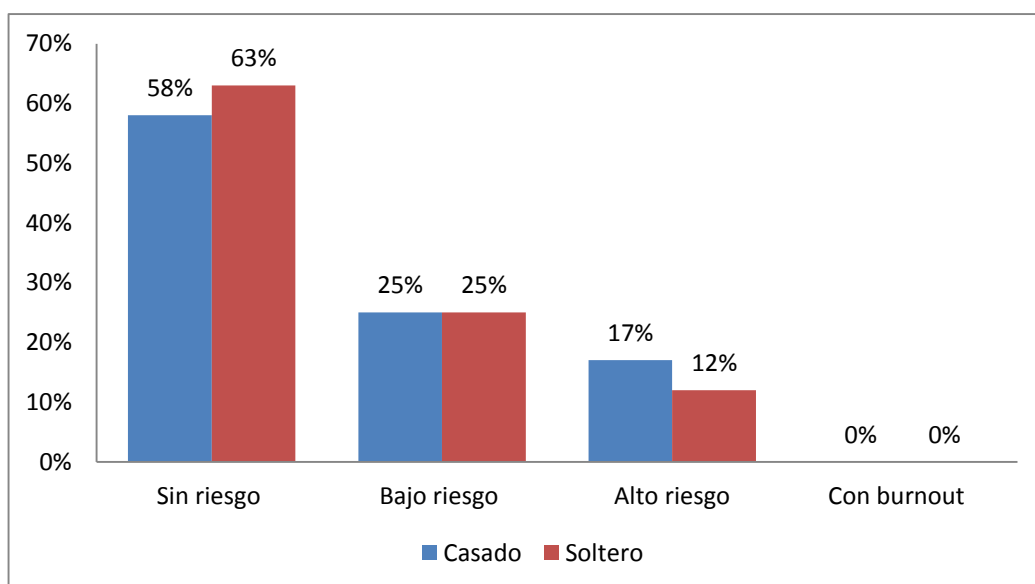


Referente a la clasificación de burnout se encontró que en los hombres con un 13 % y en las mujeres con un 19% presentan alto riesgo de burnout, mientras que el 55% de las mujeres y 65% de los hombres presentan sin riesgo

TABLA N°10
CLASIFICACIÓN DE BURNOUT DE ACUERDO AL ESTADO CIVIL EN DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

	SIN RIESGO	BAJO RIESGO	ALTO RIESGO	BURNOUT
SOLTERO	63	25	12	0
CASADO	58	25	17	0

GRAFICA N°10
CLASIFICACIÓN DE BURNOUT DE ACUERDO AL ESTADO CIVIL EN DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS



De acuerdo a la clasificación del Burnout por estado civil, se encontró que ni los casados ni los solteros presentan Burnout. Cabe destacar que el 17% de los casados y el 12% de los solteros se encuentran en alto riesgo

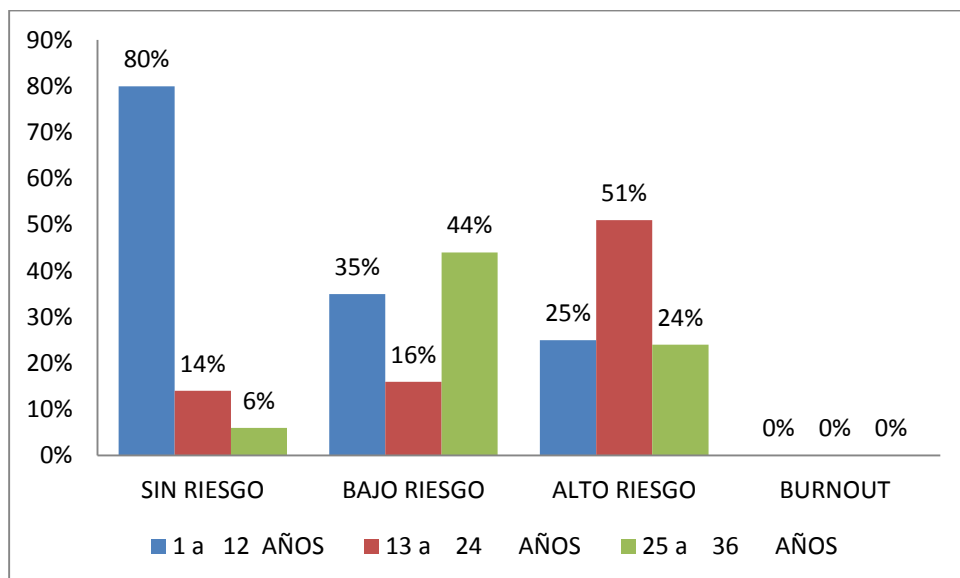
TABLA N°11

PREVALENCIA DEL SINDROME DEBURNOUT POR ANTIGÜEDAD LABORAL EN LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIADE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUNAS

ANTIGÜEDAD LABORAL	SIN RIESGO	BAJO RIESGO	ALTO RIESGO	BURNOUT
1 a 12 AÑOS	80	35	25	0
13 a 24 AÑOS	14	16	51	0
25 a 36 AÑOS	6	44	24	0
TOTAL	100	100	100	100

GRAFICO N°11

PREVALENCIA DEL SINDROME DEBURNOUT POR ANTIGÜEDAD LABORAL EN LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIADE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUNAS

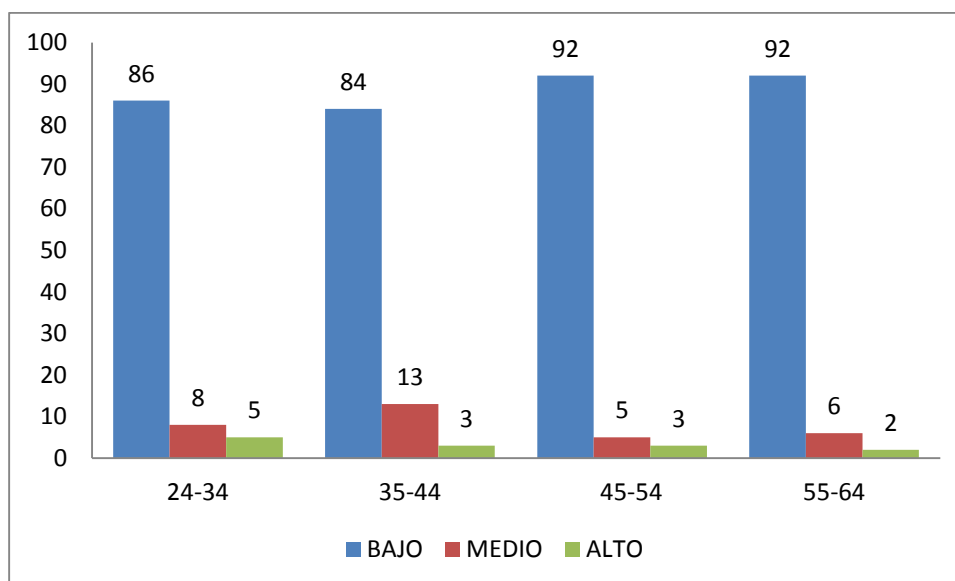


En la gráfica se observa que la dimensión más afectada fue el agotamiento emocional con un 80% en la antigüedad laboral de 1 a 12 años ,y en el realización personal con un 51% en la antigüedad laboral de 13 a 24 años y la despersonalización con un 44% en la antigüedad laboral de 25 a36 años .

TABLA N°12
AGOTAMIENTO EMOCIONAL POR EDADES DE LOS DOCENTES
ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

EDADES	BAJO	MEDIO	ALTO
24-34	86	8	5
35-44	84	13	3
45-54	92	5	3
55-64	92	6	2

GRAFICA N°12
AGOTAMIENTO EMOCIONAL POR EDADES DE LOS DOCENTES DE
ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS



En la gráfica observamos que la dimensión de del agotamiento emocional del SB no presenta significativamente un porcentaje mayor en las cuales concluimos que el agotamiento emocional no es influenciado con la edad

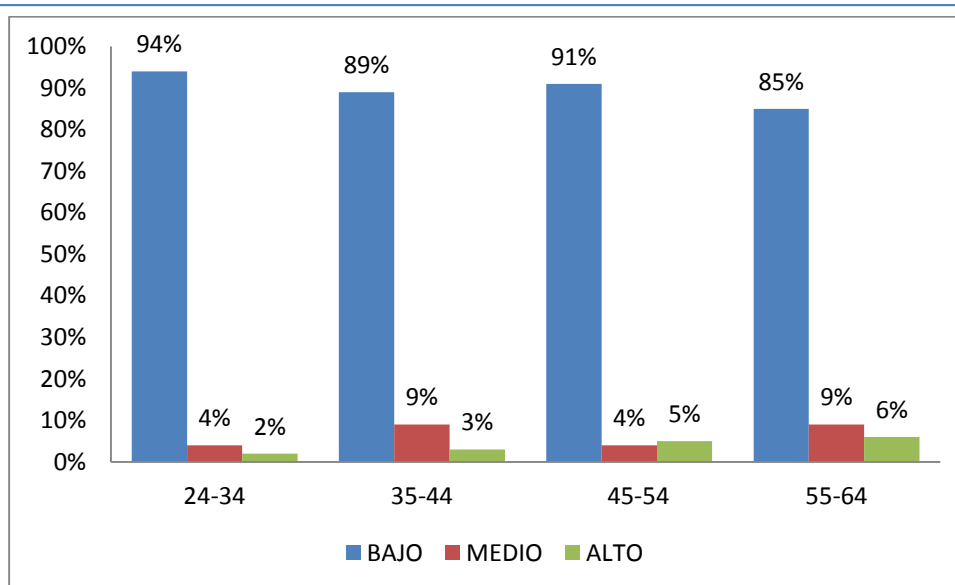
TABLA N°13

DESPERSONALIZACION POR EDADES DE LOS DOCENTES ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

EDADES	BAJO	MEDIO	ALTO
24-34	94%	4%	2%
35-44	89%	9%	3%
45-54	91%	4%	5%
55-64	85%	9%	6%

GRAFICA N°13

DESPERSONALIZACION POR EDADES DE LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS



En la gráfica observamos que la dimensión de la depersonalización del SB no presenta significativamente un porcentaje mayor en las cuales concluimos que la depersonalización que no es afectado por la edad

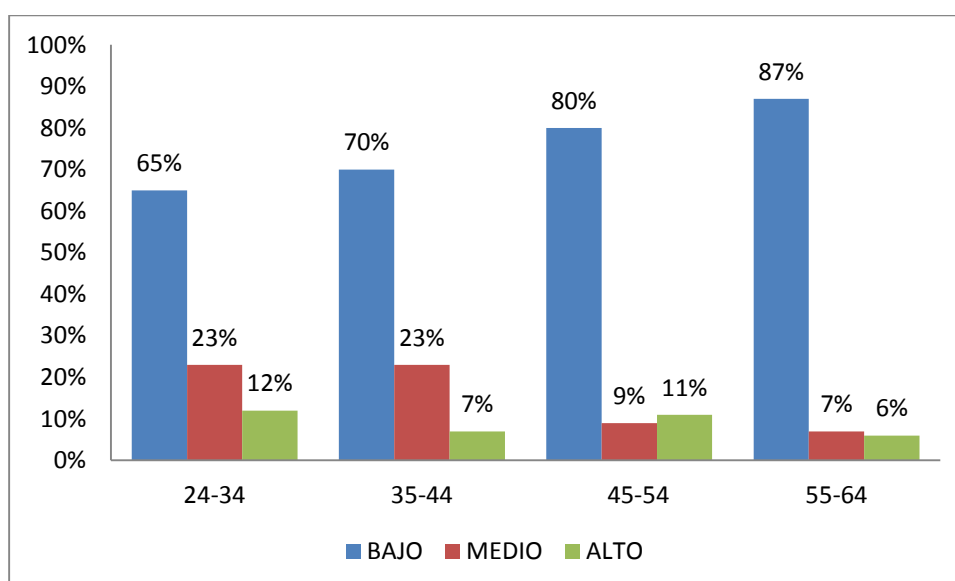
TABLA N°14

REALIZACION PERSONAL POR EDADES DE LOS DOCENTES ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

EDADES	BAJO	MEDIO	ALTO
24-34	65%	23%	12%
35-44	70%	23%	7%
45-54	80%	9%	11%
55-64	87%	7%	6%

GRAFICA N°14

REALIZACION PERSONAL POR EDADES DE LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS



En la gráfica observamos que los mayores porcentajes son en las escalas más bajas por lo cual mencionamos que la dimensión del SB, la realización personal no se ve afectada aunque con el 23% se encuentra en una posibilidad en las edades de 24-34 y 35-44.

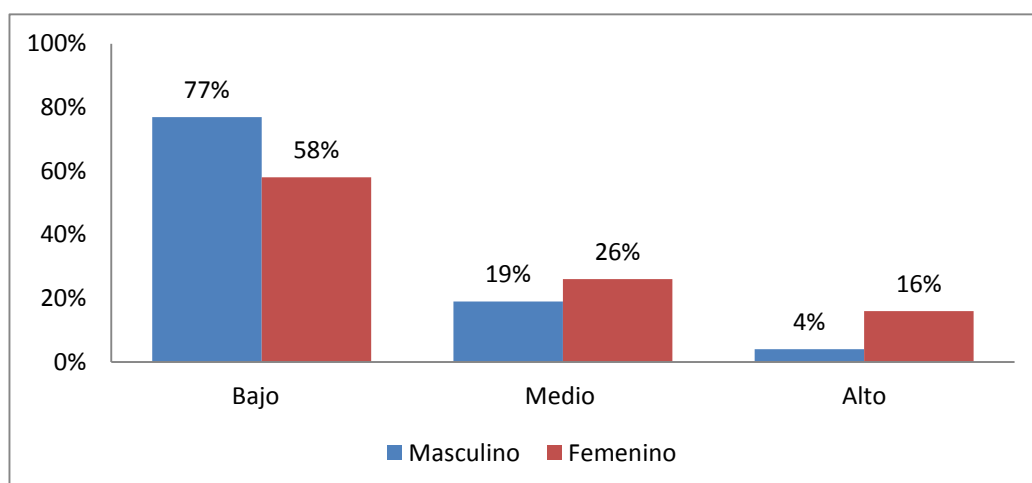
TABLA N°15

**AGOTAMIENTO EMOCIONAL POR GÉNERO DE LOS DOCENTES
ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS**

	BAJO	MEDIO	ALTO
MASCULINO	77	19	4
FEMENINO	58	26	16

GRAFICA N°15

**AGOTAMIENTO EMOCIONAL POR GÉNERO DE LOS DOCENTES DE
ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS**



De acuerdo a la dimensión de agotamiento emocional por género, se encontró que un 4% de los hombres y el 16% de las mujeres presentan alto agotamiento emocional. Cabe destacar que el 77% de los hombres y el 58% de las mujeres muestra bajo agotamiento emocional.

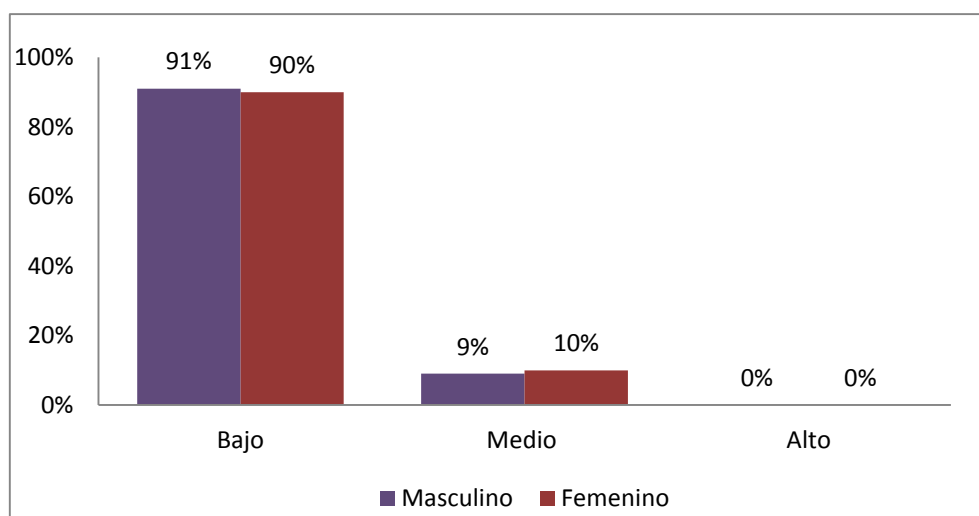
TABLAN^a16

DESPERSONALIZACIÓN POR GÉNERO EN LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUNAS

GENERO	BAJO	MEDIO	ALTO
MASCULINO	91	9	0
FEMENINO	90	10	0

GRAFICA N^a16

DESPERSONALIZACIÓN POR GÉNERO EN LOS DOCENTES ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUNAS



En relación a la dimensión de despersonalización por género, se encontró que los hombres y las mujeres no presentan alta despersonalización. Mientras que el 90% de las mujeres y el 91% de los hombres tiene baja despersonalización.

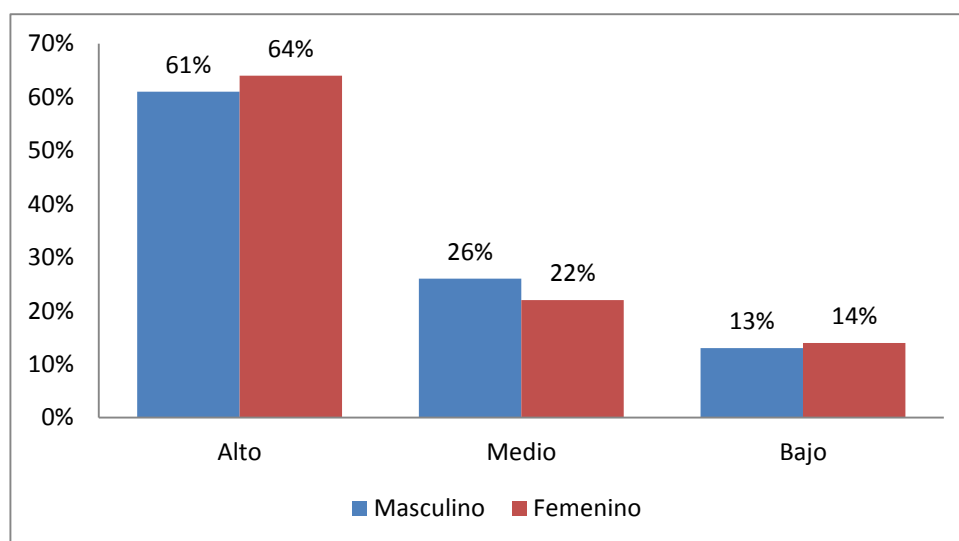
TABLA N°17

REALIZACIÓN PERSONAL POR GÉNERO E LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

GENERP	BAJO	MEDIO	ALTO
MASCILINO	61	26	13
FEMENINO	64	22	14

GRÁFICO N° 17

REALIZACIÓN PERSONAL POR GÉNERO E LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS



Respecto a la dimensión de realización personal por género, se encontró que el 13% de los hombres y el 14% de las mujeres muestra baja realización personal, mientras que en las mujeres el 64% y 61% de los hombres presenta alta realización personal.

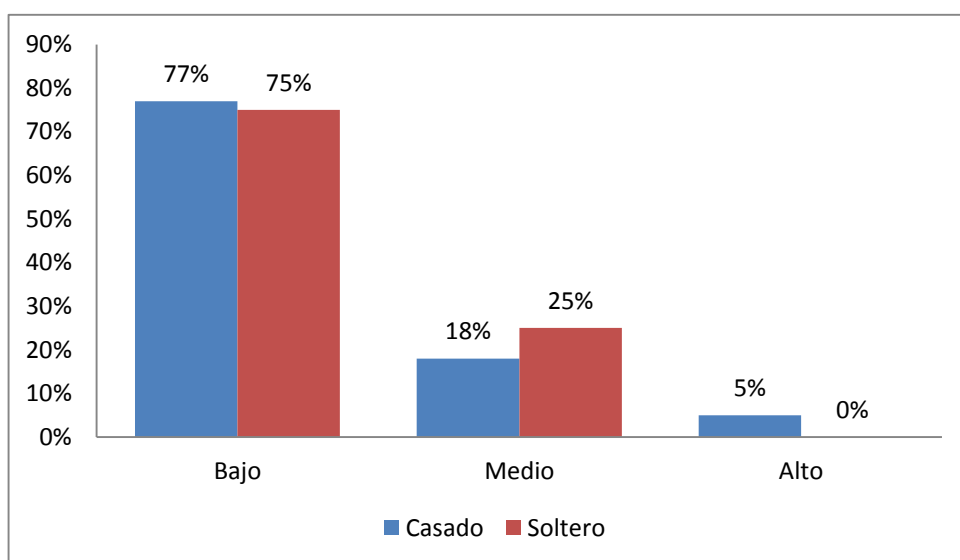
TABLA N°18

AGOTAMIENTO EMOCIONAL POR ESTADO CIVIL EN LOS DOCENTES ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

ESTA CIVIL	BAJO	MEDIO	ALTO
CASADO	77	18	5
SOLTERO	79	25	0

GRAFICA N°18

AGOTAMIENTO EMOCIONAL POR ESTADO CIVIL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS



Con respecto al agotamiento emocional por estado civil, se encontró que el (5%) de los casados y el (0%) de los solteros presentan alto agotamiento emocional, mientras que el 77% de los casados y el 75% de los solteros se clasifico en bajo.

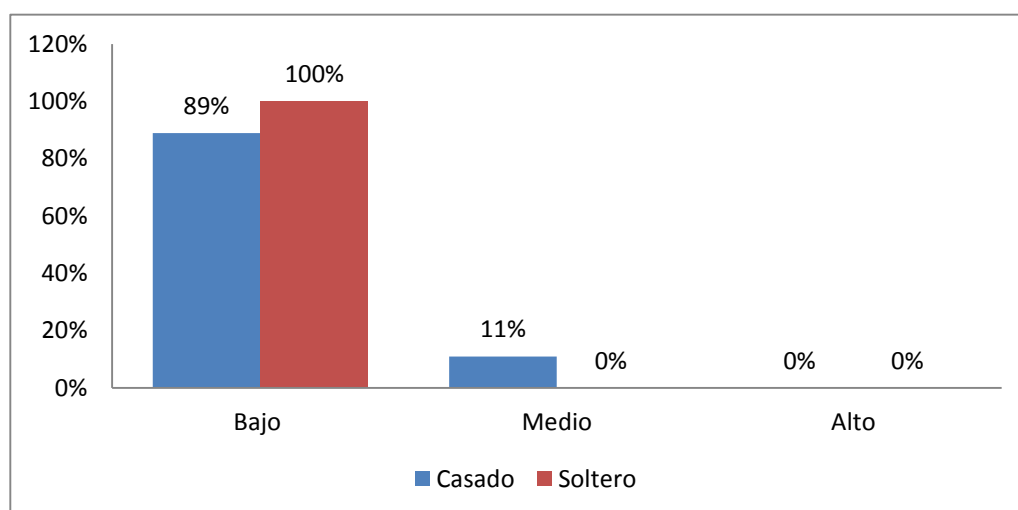
TABLA N°19

DESPERSONALIZACIÓN POR ESTADO CIVIL EN LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

ESTADO CIVIL	BAJO	MEDIO	ALTO
CASADO	89	11	0
SOLTERO	100	0	0

GRAFICOS N°19

DESPERSONALIZACIÓN POR ESTADO CIVIL EN LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS



Referente a la dimensión de despersonalización por estado civil se encontró que ni los casados ni los solteros presentan alta despersonalización, mientras que el (100%) de los solteros y el (89%) de los casados muestra baja despersonalización y un (11%) de los casados presenta despersonalización media.

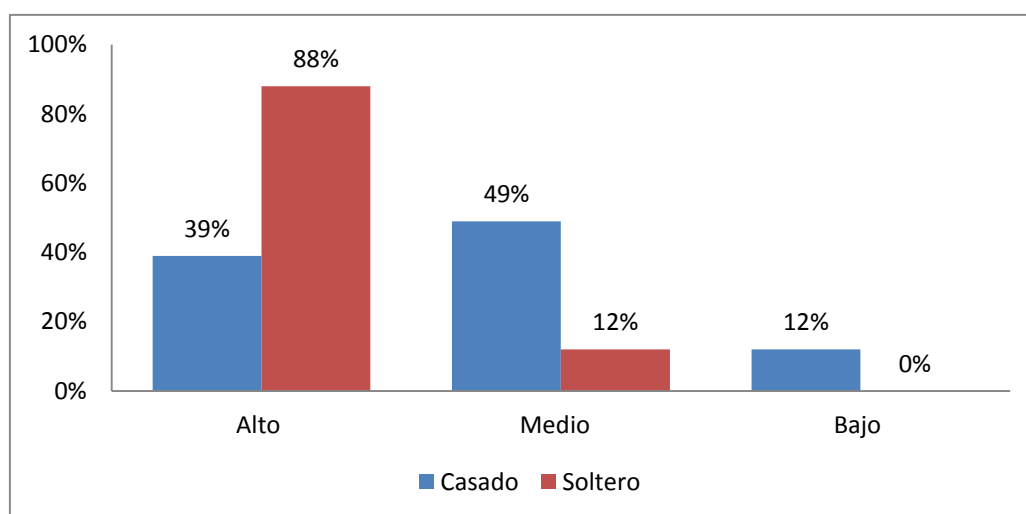
TABLAN^a20

REALIZACIÓN PERSONAL POR ESTADO CIVIL EN LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

ESTADO CIVIL	ALTO	MEDIO	BAJO
SOLTERO	88	12	0
CASADO	39	49	12

GRAFICA N^o20

REALIZACIÓN PERSONAL POR ESTADO CIVIL EN LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS



Referente a la dimensión de realización personal se encontró que los solteros no presentan baja realización personal mientras que los casados solo un (12%), mientras que en realización personal alta los solteros presentan 88% y en los casados solo 39%.

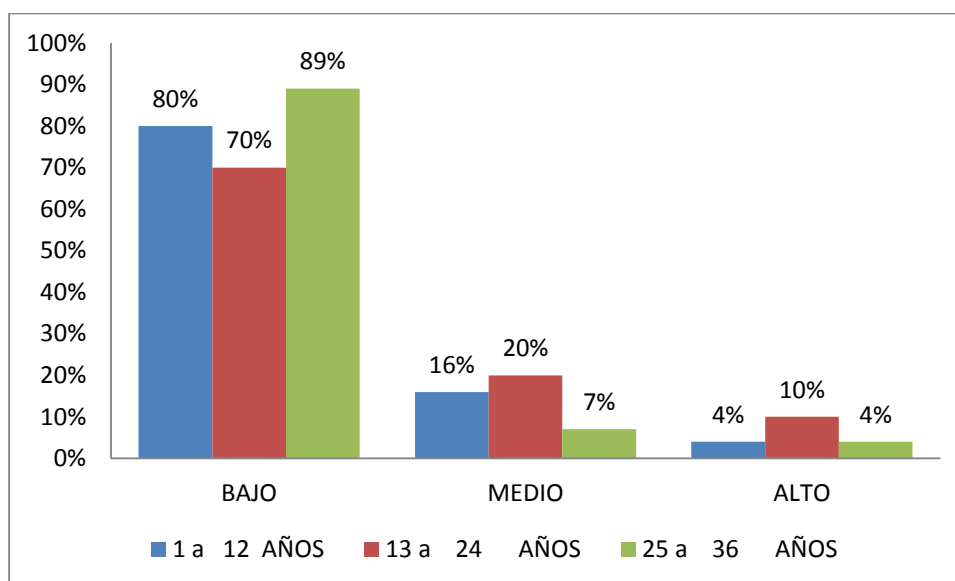
TABLA N°21

AGOTAMIENTO EMOCIONAL POR ANTIGÜEDAD LABORAL EN LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

ANTIGÜEDAD LABORAL	BAJO	MEDIO	ALTO
1 a 12 AÑOS	80%	16%	4%
13 a 24 AÑOS	70%	20%	10%
25 a 36 AÑOS	89%	7%	4%

GRAFICA N°21

AGOTAMIENTO EMOCIONAL POR ANTIGÜEDAD LABORAL EN LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS



En la gráfica observamos la dimensión del SB, el agotamiento emocional por antigüedad laboral en la cuales el porcentaje mayor se dan en la escala de baja, dando a entender que no es afectado pero con un 20% es la escala medio

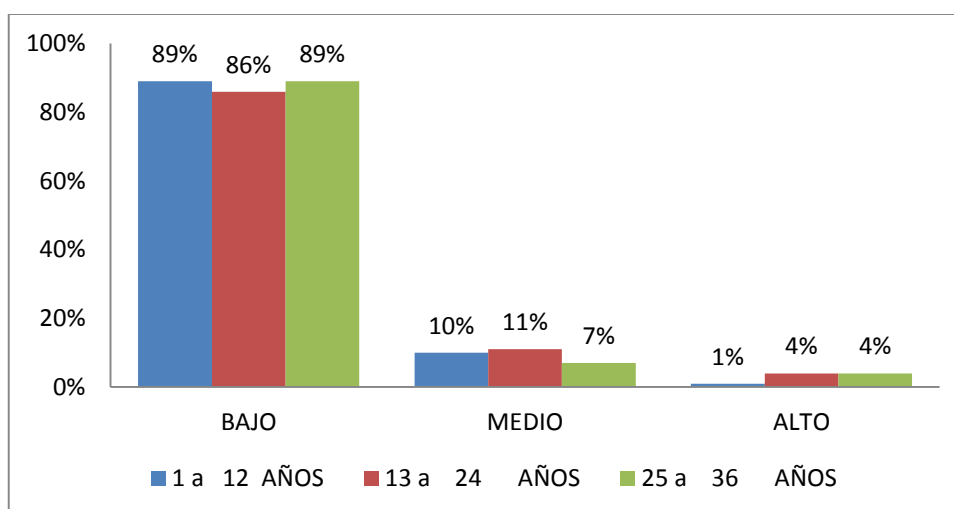
TABLA N°22

DESPERSONALIZACION POR ANTIGÜEDAD LABORAL EN LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

ANTIGÜEDAD LABORAL	BAJO	MEDIO	ALTO
1 a 12 AÑOS	89%	10%	1%
13 a 24 AÑOS	86%	11%	4%
25 a 36 AÑOS	89%	7%	4%

GRAFICA N°22

DESPERSONALIZACION POR ANTIGÜEDAD LABORAL EN LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS



En la gráfica observamos la dimensión del SB, la despersonalización por antigüedad laboral no se ven afectados dando a entender que la despersonalización se ve afectada

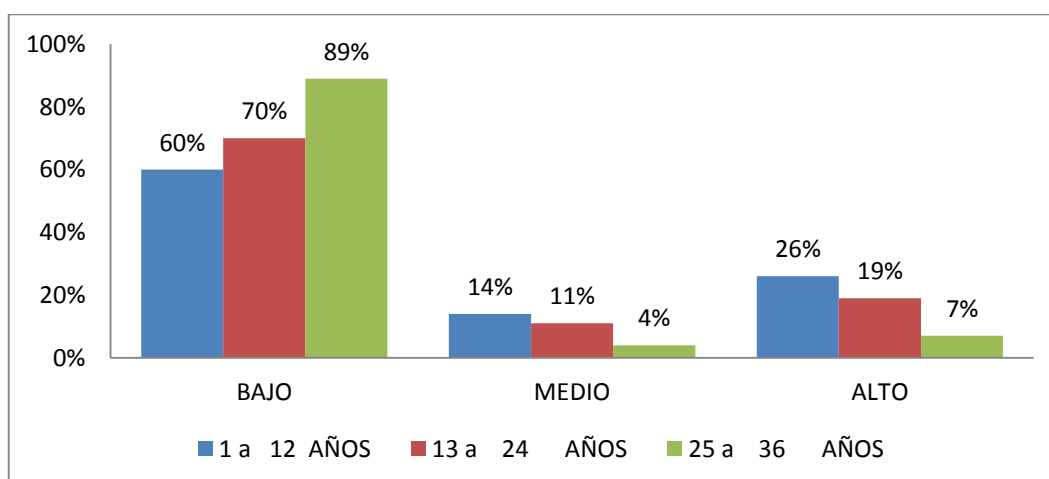
TABLA N°23

REALIZACION PERSONAL POR ANTIGÜEDAD LABORAL EN LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

ANTIGÜEDAD LABORAL	BAJO	MEDIO	ALTO
1 a 12 AÑOS	60%	14%	26%
13 a 24 AÑOS	70%	11%	19%
25 a 36 AÑOS	89%	4%	7%

GRAFICA N°23

REALIZACION PERSONAL POR ANTIGÜEDAD LABORAL EN LOS DOCENTES DE ESTOMATOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS



En la gráfica observamos que los porcentajes mayores están marcados significativamente con un 26% de la antigüedad laboral de 1 a 12 años se ve en la escala de alto con la probabilidad de estar afectado

3.2. CONCLUSIÓN

Se encontró que más de la mitad de los docentes son mujeres, y las edades más 44 a 54 años con 38% y dos terceras partes cuentan con una pareja y en relación a la antigüedad laboral la mayor parte está en el rango de 1 a 12 años con un 80 por ciento (80%).

La dimensión más afectada de la población en general fue la de agotamiento emocional con un 28 (72%), seguida de realización personal 14 (63%) y la menos afectada fue la de despersonalización con 9 (91%) .

En relación al género las mujeres presentaron un alto riesgo de padecer Burnout, y las dimensiones más afectadas en ellas fueron agotamiento emocional con un 16 por ciento (16%) y realización personal con más de una tercera parte en ambas; esto puede deberse a los roles que tienen las mujeres como amas de casas, docentes y labor asistencial; mientras que en los varones la realización personal fue baja con un 64 por ciento(64%).

Respecto al estado civil se encontró que la dimensión que mayor porcentaje tuvo fue la de realización personal en los docentes que se encuentran solteros que en los casados, la dimensión de agotamiento emocional se encuentra en nivel medio en los casados. En relación a la presencia del Síndrome de Burnout no se encontró, sin embargo se observa un significativo porcentaje de alto riesgo de padecer Burnout en los casados.

3.3 DISCUSIÓN

El síndrome de burnout, más conocido como el síndrome del quemado por el trabajo, resultando de la interacción nocivas de trabajo a académico y administrativo que generalmente se presenta en profesiones de ayuda o de servicios humanitarios por las excesivas demandas emocionales externas e internas imposibles de satisfacer. Se caracteriza por el agotamiento emocional externo, por la despersonalización en el trato con las personas y ausencia de realización personal en el trabajo.

Estos resultados coinciden con Cordero Medina Zureyma y Soto Rodríguez Yolanda (2009), ya que muestran que la despersonalización fue la

dimensión menos afectada(13.8%) igualmente como el estado civil siendo menos afectados los casados.

En relación al género esta investigación difiere con Cordero Medina Zureyma y Soto Rodríguez Yolanda (2009), quien encontró que tres mujeres presentaron Burnout (4.6%) y en cuanto a mi investigación no se encontró Burnout, en cambio similar porcentaje en donde las mujeres presentaron más alto en agotamiento emocional (24.6%) en relación a los hombres. Y en la agotamiento emocional (28%) fue los más afectados en mi investigación mientras que Cordero medina la realización personal fue el más afectado. (32.3%)

Los docentes tienen una relación con el equipo de trabajo excelente y además la gran mayoría tiene una familia funcional; en efecto estos podrían ser factores protectores para disminuir el agotamiento emocional y sentimientos de despersonalización.

En el estado marital cordero medina presentaron síndrome de burnout (4.5%) mientras que en mi investigación no presentaron SB. pero se vio la dimensión de agotamiento emocional afectada

Es importante señalar que la presencia del agotamiento emocional se caracteriza por una progresiva disminución y pérdida de los recursos emocionales y de las energías vitales, por lo que en esta etapa las personas se vuelven más irritables, aparece la queja constante por la cantidad de trabajo realizado y si pierde la capacidad de disfrutar de las tareas. Así mismo en la fase de despersonalización se presenta sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal. El abandono de la realización personal, tercera fase del proceso, surge cuando se verifica que las demandas que se hacen, exceden las capacidades para atenderlas de forma competente, se tiende a evaluar el propio trabajo de forma negativa, con vivencias de insuficiencia profesional y baja autoestima personal. Se caracteriza por una desilusión y fracaso en dar sentido personal al trabajo, experimentando sentimientos de insatisfacción, pérdida de motivación y vocación, frustración de expectativas y manifestación de estrés.

La importancia cada vez mayor que los servicios humanos han ido adquiriendo como partícipes del bienestar individual y de la colectividad, aquellas donde las

personas que por naturaleza de su trabajo deben mantener un contacto directo con la gente, como los docentes universitarios están expuestos a este proceso de desgaste, señalan algunos autores que es la relación intensa con otras personas lo que de forma poderosa contribuye a la aparición de este síndrome Burnout,

3.4. RECOMENDACIONES

Presentar los resultados a las autoridades de la institución educativa con la finalidad que se tomen medidas para la prevención de este síndrome.

1. Elaborar y desarrollar programas que permitan eliminar o mitigar la fuente de estrés, o neutralizar las consecuencias negativas de esa experiencia
2. Potenciar la formación de habilidades sociales y conformar redes de apoyo social entre los equipos docentes.
3. Fomentar programas de prevención dirigidos a mejorar el ambiente y el clima institucional.
4. Las autoridades de la Facultad deben realizar monitoreo permanente al desarrollo académico a fin de detectar factores que limitan el logro del aprendizaje.
5. Las autoridades deben promover la comunicación constante y el trabajo en equipo, fomentando en el docente necesidades y pensamientos de creatividad, desafío, e implicación en el trabajo

Finalmente se recomienda crear estrategia de manejo para el agotamiento emocional brindando pequeños momentos de descanso destinados a reducir la percepción de agotamiento, lo cual sería importante como medio para mantener saludable a los docentes universitarios que trabajan a su máximo potencial. Realizar un estudio comparativo en docentes de bachillerato privado y público.

3.5. FUENTE DE INFORMACION

1. Aldrete RM, Pando MM, Aranda BC, Balcázar PN; Síndrome de Burnout en maestros de educación básica nivel primaria de Guadalajara; IS [en línea], 2003 abril [consultado el 31 de marzo de 2009]; 5 (001). URL Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=14200103>
2. Oramas VA, Amirall HP, Fernández I.; Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes venezolanos Salud de los trabajadores; Dialnet [en línea], julio-diciembre 2007 [consultado el 22 de septiembre 2009]; 15 (2). URL Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2596396>
3. Aldrete RM, Pando MM, Aranda BC, Preciado SM, Santes BM, Enríquez HC; Síndrome de Burnout y género en los académicos de un centro Universitario; Desarrollo científico de enfermería; 2008; 16 (2): 57-61.
4. Hermes VM, Maritza PS; Estudio del síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la universidad de los andes, [en línea] 2002 [consultado el 02 de abril de 2009]; 6 (17). URL Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=35601704>.
5. Barco DV, Miranda PY, Herrera CD; Álvarez FZ; El Síndrome de Burnout en enfermeros básicos del segundo año de la carrera; Rev. Cubana Enfermer [en línea]; julio – diciembre 2008 [consultado el 15 de junio de 2009]; 24 (3-4). URL Disponible en; http://www.imbiomed.com/1/1/articulos.php?id_revista=62
6. Unda RS/ Sandoval OJ/Gil MP; Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (Burnout) en maestros mexicanos; dossier [en línea]; Septiembre 2007- Abril 2008 [consultado el 25 de agosto de 2011] 91-92; Disponible en: <http://www.uv.mx/bvirtual/index.php/busqueda/gscholar>
7. Basáñez L.; Y tus emociones, ¿Qué dice? aprende a manejarlas. 1ª ed., México, Pax, 2008. p 27.
8. Rivera M, El síndrome de Burnout se caracteriza por el desgaste profesional e insatisfacción, ausentismo laboral, falta de productividad y se puede confundir con depresión, [en línea]; México: noticieros televisa; [citado el 5 de mayo de 2009]. Disponible en: <http://www.esmas.com/noticierostelevisa/noticieros/729718.html>

9. Borquez SB. Burnout, o estrés circular en profesores. PHAROS ACyT [en línea]; 2004 Mayo-Junio [consultado el 06 de octubre de 2009]; 11(001). URL Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=20811103>.
10. Graciela Tonon; Calidad de vida y desgaste profesional, una mirada del síndrome del burnout; 1º edic. Buenos Aires, Argentina; ESPACIO, 2003. p 37-44.
11. Carlotto MS/ Gobbi MD; Desempleo y Síndrome de Burnout; Revista de Psicología [en línea] 2001[consultado el 06 de octubre de 2009]; 10 (001). URL Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=26410110>.
12. Guerrero BE; Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y síndrome del quemado, [en línea] OEI - Revista Iberoamericana de educación. URL disponible en: <http://www.rieoei.org/deloslectores/052Barona.PDF>

ANEXO

CRONOMGRAMA DE ACTIVIDADES

MESES	2015															
	AGOST				SEPT				OCT				NOV			
ACTIVIDADES	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Planteamiento del problema		x														
Formulación del problema			X													
Objetivos de la investigación				x												
Importancia y alcances de la investigación						x										
Limitaciones							x									
Antecedentes del problema								x								
Bases teóricas										x						
Definición de términos										x						
Operalización de variables											x					
Tipos y métodos de investigación												x				
Población y muestra de estudio												x		x		
Instrumentos de recolección de datos												x	x	x	x	
Validación y confiabilidad del instrumento																x

**ASPECTOS ADMINISTRATIVO
PRESUPUESTO DE LA INVESTIGACIÓN**

RUBRO	GASTOS
Personal especializado	400
Personal de apoyo	100
Copias	150
Tipeos e Impresiones	90
Materiales de escritorio	200
Gastos en movilidad	110
Gastos en trámites administrativos	100
Refrigerios	80
Otros gastos	100
TOTAL COSTO	1,300

ANEXO No. 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

“PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, AGOSTO – NOVIEMBRE, LIMA – PERU, 2015”

AUTOR: Riveros Soto, Ronald

PROBLEMA	OBETIVOS	MARCO TEORICO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
¿CUÁL ES LA PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, AGOSTO – NOVIEMBRE, LIMA – PERU, 2015?	<p><u>GENERAL</u></p> <p>* Determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de la Escuela Profesional de Estomatología de la Universidad Alas Peruanas, Agosto – Noviembre, Lima – Perú, 2015.</p>	<p>El Síndrome de Burnout, se manifiesta cuando el profesor no es capaz de abordar las situaciones de estrés de forma adaptativa y positiva, a su vez se siente impedido para modificar la situación problemática, como consecuencia, acaba utilizando el escape o la evitación como una forma de enfrentamiento al estrés, el cual se</p>	<p><u>GENERAL</u></p> <p>* Los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología presentan un alto riesgo al adquirir el síndrome de Burnout.</p>	Prevalencia del síndrome de Burnout.	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional 	9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20)
	<p><u>ESPECIFICOS</u></p> <p>* Determinar la prevalencia del síndrome de burnout en los factores sociodemográfico en docentes de la escuela profesional de estomatología de la universidad alas peruanas, agosto – noviembre, lima –</p>		<p><u>ESPECIFICOS</u></p> <p>Los docentes de la escuela profesional de estomatología tendrán burnout en relación al factor sociodemográfico.</p> <p>*Determinar burnout con sus dimensiones en los docentes de la escuela</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Despersonalización 	5 ítems (5, 10, 11, 15, 22)

	<p>Perú, 2015.</p> <p>* Determinar la prevalencia del síndrome de burnout por sus dimensiones en los docentes de la Escuela profesional de Estomatología de la Universidad Alas Peruanas Agosto – Noviembre, Lima – Perú, 2015.</p> <p>* Determinar los factores sociodemográfico con la dimensión del síndrome de burnout en los docentes de la Escuela profesional de Estomatología de la Universidad Alas Peruanas, Agosto – Noviembre, Lima – Perú, 2015.</p> <p>* Determinar los factores sociodemográfico con la</p>	<p>caracteriza por presentar síntomas psicossomáticos, conductuales, emocionales y defensivos. Los docentes viven con gran insatisfacción su condición laboral y profesional contribuyendo a esto la escasa remuneración, el desprestigio y los altos niveles de burocratización de su tarea a pesar que esta es esencialmente intelectual.</p>	<p>estomatológica según el factor sociodemográfico.</p> <p>* Los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología manifiestan un alto porcentaje de agotamiento emocional.</p> <p>* Los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología manifiestan un alto porcentaje de despersonalización.</p> <p>* Los docentes de la Escuela Profesional de Estomatología manifiestan un bajo porcentaje de realización personal.</p>		<p>• Realización personal</p>	<p>8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21)</p>
--	--	---	---	--	-------------------------------	--

	<p>dimensión del síndrome de burnout en los docentes de la Escuela profesional de Estomatología de la Universidad Alas Peruanas, Agosto – Noviembre, Lima – Perú, 2015.</p> <p>* Determinar los factores sociodemográfico con la dimensión del síndrome de burnout en los docentes de la Escuela profesional de Estomatología de la Universidad Alas Peruanas, Agosto – Noviembre, Lima – Perú, 2015.</p>					
--	---	--	--	--	--	--

**ANEXO N° 2
INSTRUMENTO**



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
FACULTAD MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA**

CUESTIONARIO

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Tiene que saber que no existen respuestas correctas e incorrectas. El título de esta tesis es "PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS, AGOSTO – NOVIEMBRE, LIMA – PERU, 2015".

Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una cruz en la casilla correspondiente y número que considere más adecuado.

I) DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Sexo: F M Edad: _____ Antigüedad laboral: _____

Grado Académico: _____ Ocupación: _____

Estado Civil: _____

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Una o varias veces al año	Una vez al mes o menos	Varias veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días

		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							

0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	Una o varias veces al año	Una vez al mes o menos	Varias veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días								
5	Trato a algunos estudiantes como si fueran objetos.													
6	Es una tensión para mí trabajar con los estudiantes todos los días.													
7	Enfrento muy bien los problemas que me presentan los alumnos.													
8	Me siento estresado o “quemado” por el trabajo.													
9	Con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.													
10	Mi comportamiento es insensible con los estudiantes y colegas.													
11	Este trabajo me está endureciendo emocionalmente.													
12	Me encuentro con mucha vitalidad.													
13	Me siento frustrado por mi trabajo.													
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.													
15	No me importa lo que les preocupa a los estudiantes.													
16	El trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce estrés.													
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes.													
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los estudiantes.													
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.													
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.													
21	Sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.													
22	Los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.													

