

Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León

Facultad de Ciencias Médicas



## **Tesis para optar al Título de Doctor en Medicina y Cirugía**

Prevalencia del síndrome de Burnout y su correlación con los factores organizacionales en los docentes de educación secundaria regular de la ciudad de Bluefields en el periodo Agosto-Noviembre 2016.

### Integrantes

- ❖ Br. Magdiel Bernabé Avilés Escobar.
- ❖ Br. Roxana Vanessa Rojas González.

### Tutor:

Dr. Alberto Berrios Ballesteros

Psicólogo Clínico

Profesor Titular.

Facultad de Ciencias Medicas.

León, Nicaragua 2016

¡A la libertad por la universidad!



## **RESUMEN**

**Introducción:** El síndrome de Burnout es una respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo y se explica a través de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y pérdida de logro o realización personal.

**Objetivo:** Determinar la prevalencia del Burnout y su correlación con los factores organizacionales en los docentes de educación secundaria de la ciudad de Bluefields.

**Metodología:** El estudio es de tipo descriptivo de corte transversal, llevado a cabo en una población de 189 docentes de secundaria a quienes se aplicó el cuestionario validado para dicha población que permite explorar tanto datos socio-demográficos, prevalencia global y de las tres dimensiones del Burnout así como factores organizacionales.

**Resultados:** Del total de docentes entrevistados se obtuvo que el 35% están afectados por al menos una o más dimensiones del Burnout, siendo el agotamiento emocional la dimensión más representativa del síndrome en la población estudiada. Por otra parte existe una correlación lineal positiva fuerte entre el agotamiento emocional con estrés de rol y la falta de realización personal con supervisión.

**Conclusiones:** Se encontró correlación de manifestaciones del Burnout con algunas variables estudiadas. Se sugiere profundizar en la exploración de las variables sociodemográficas que potencialmente responden por las manifestaciones del síndrome.



## **Índice**

|  |    |
|--|----|
| Introducción .....                               | 1  |
| Planteamiento Del Problema .....                 | 3  |
| Objetivo General.....                            | 4  |
| Objetivos Específicos. ....                      | 4  |
| Marco Teórico.....                               | 5  |
| Material Y Metodología De La Investigación ..... | 15 |
| Resultados.....                                  | 24 |
| Discusión.....                                   | 28 |
| Conclusiones.....                                | 30 |
| Recomendaciones.....                             | 31 |
| Bibliografía.....                                | 32 |
| Anexos .....                                     | 36 |



## **INTRODUCCION.**

El síndrome de Burnout es una respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo y se explica a través de tres dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Pérdida de Logro o Realización Personal, todas ellas referidas a la relación entre el individuo y el ámbito laboral (Maslach & Jackson, 1979, 1999 citados por Hernández & Olmedo, 2004), compuesto por un conjunto de síntomas físicos, psicológicos y sociales como resultado del desequilibrio entre los esfuerzos realizados por el trabajador y los resultados obtenidos, los cuales no satisfacen las expectativas del profesional (De la Peña et al., 2002).<sup>1</sup>

El Síndrome de Burnout se genera mediante un proceso que evoluciona lentamente y puede ser desconocido para el mismo sujeto que lo padece (Moreno-Jiménez & Peñacoba, 1999).

Uno de los primeros detonantes que comenzaron a señalar la importancia del estrés y Burnout en la profesión docente fueron los datos que las diferentes administraciones de educación tenían sobre las bajas laborales de los profesores y su evolución a través de los años. Estos resultados señalaban un aumento anual de las bajas de tipo psiquiátrico que no se encontraban en otras profesiones y que tenían como consecuencias un incremento del absentismo laboral, un enorme gasto en sustituciones y un bajo rendimiento en el trabajo (García-Calleja, 1991).<sup>2</sup>

Ubicando la actividad docente en el ámbito del síndrome de Burnout, muchos son los factores que propician la aparición y desarrollo del mismo. Dómenech (1995) establece que el entorno social (padres, alumnos) está demandando más de los docentes por las reformas continuas al sistema educativo; los profesores, deben afrontar esta situación con una mayor preparación académica, actualización metodológica, conocimiento psicológico de los alumnos, todo esto, en un contexto organizacional que no favorece la labor docente (criterio de autoridad devaluado, bajos salarios, jornadas laborales extenuantes, inestabilidad laboral, entre otros).<sup>3</sup>



Las consecuencias de esta situación no sólo afectan al profesor, en su salud física y bienestar psicológico; también inquietan a la organización, en aspectos tales como el ausentismo o abandono lo que supone un enorme gasto en sustituciones además de un bajo rendimiento en el trabajo y por consiguiente, repercute en el alumno quien es el directo receptor de la buena o mala calidad del servicio prestado por el docente.

Múltiples estudios muestran evidencia de la presencia del síndrome de Burnout en docentes. Respecto a la prevalencia existente en docentes latinoamericanos, se aprecian diversas investigaciones tendientes a determinarla, pudiéndose indicar que para el caso de México alcanzó el 35,5 %, para Chile un 27,4 % y un 47,2 % para Perú; además algunos estudios realizados en Nicaragua reflejan la presencia de este síndrome en docentes de hasta un 32%.<sup>4</sup>

Actualmente tras décadas de estudio de esta problemática se aplica el síndrome de Burnout a diversos grupos de profesionales que incluyen desde directivos hasta amas de casa, desde trabajadores en los ámbitos sociales hasta voluntarios de organizaciones del Tercer Sector por eso es importante estudiar la presencia de este síndrome ya que en el ámbito individual, los sujetos, en su esfuerzo por adaptarse y responder eficazmente a las demandas y presiones laborales, pueden llegar a esforzarse en exceso y de manera prolongada en el tiempo, lo que acarrea esa sensación que ellos describen como “estoy quemado” enfrentando las consecuencias que trae.<sup>5</sup>

Habiendo explicado la importancia de esta problemática, con este estudio se pretende determinar la prevalencia del síndrome de Burnout y su correlación con los factores organizacionales en docentes de educación secundaria del ciclo regular de la ciudad de Bluefields en el periodo comprendido entre agosto-noviembre 2016.



## **Planteamiento del problema.**

El ejercicio continuado de la función docente en ciertas condiciones va creando una acumulación de sensaciones así como un desgaste personal que puede conducir al estrés crónico conduciendo al cansancio emocional y finalmente al síndrome de Burnout. Todo ello en un determinado entorno que con sus peculiaridades y complejidades pueden generar sentimientos ambiguos y respuestas contradictorias y/o frustrantes. Actualmente el rol docente ha cambiado y se han constatado profundas modificaciones del contexto social y, concretamente en las relaciones interpersonales que se establecen en el ámbito educativo.<sup>15, 16</sup>

Día a día el profesorado se encuentra en una situación compleja y cada vez más delicada basta con echar un vistazo a los medios de comunicación para observar como muchas veces se les culpabiliza de problemas de diversa índole destacando los que se dan tanto en el contexto escolar, así como lo referente a cuestiones de tipo social (violencia, desprestigio), y todo esto sumado a los múltiples cambios organizacionales a los que se someten, puede llevar a que un principiante ilusionado se transforme en pocos años en una persona frustrada y desconcertada con respecto al papel que debe asumir.<sup>17,18</sup>

La bibliografía sobre las fuentes de Burnout en los docentes está creciendo con el día a día. El análisis de la práctica educativa y de la problemática de las fuentes del síndrome configura un amplio campo de acción para los investigadores, pero lo cierto es que poco son los estudios que abordan esta problemática centrada a nivel de educación secundaria en nuestro medio y menos abarcando factores organizacionales, lo que lleva a plantear la siguiente pregunta de investigación.<sup>18</sup>

¿Cuál es la prevalencia del síndrome de Burnout y su correlación con los factores organizacionales en los docentes de educación secundaria del ciclo regular de la ciudad de Bluefields, Nicaragua en el periodo Agosto-Noviembre 2016?



### **3.1 Objetivo General.**

Determinar la prevalencia del síndrome de Burnout y su correlación con los factores organizacionales en los docentes de educación secundaria del ciclo regular de la ciudad de Bluefields

### **3.2 Objetivos Específicos.**

1. Describir las características sociodemográfica de la población en estudio.
2. Estimar la prevalencia del síndrome de Burnout global y de las tres dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal en el trabajo.
3. Describir los factores organizacionales asociados al síndrome de Burnout docente.
4. Establecer la correlación entre la prevalencia del síndrome de Burnout con los factores organizacionales.



## **4. Marco Teórico**

### **4.1 Conceptualización del Síndrome de Burnout**

La palabra "Burnout" ha sido utilizada en el lenguaje anglosajón dentro de la jerga de los atletas o deportistas en general, cuya traducción al castellano significa "estar quemado" (Freudenberger, 1974).<sup>1</sup>

Esta hace referencia a un síndrome clínico-laboral que se caracteriza por una respuesta al estrés crónico laboral, con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, sin capacidad propia de generar estrategias de afrontamiento.<sup>2</sup> Abarcando tres dimensiones, cuales son: cansancio emocional, despersonalización, y dificultad para el logro/realización personal descrito por Maslach y Jackson (1981).

1. El agotamiento emocional se describe como la ausencia o falta de energía, entusiasmo y sentimiento de escasos recursos, sentimiento de ya no poder dar más a nivel afectivo, estar emocionalmente agotado debido al contacto diario con las personas a las que se atiende como objeto de trabajo.
2. La despersonalización es definida como el sentimiento de cinismo hacia las personas destinatarias de trabajo. Estas personas son vistas como un simple objeto, sin ningún humanismo, por lo que se les culpa de todo, debido al endurecimiento afectivo.
3. La falta de realización personal en el trabajo, es la tendencia a evaluarse negativamente, afectando la realización de trabajo y a la relación con las personas que atiende, y se presenta insatisfecho con su desempeño laboral.<sup>3</sup>





Se desencadena por una inadecuada adaptación al trabajo, que conlleva a una disminución del rendimiento laboral junto a la sensación de baja autoestima. Para explicar la aparición y el desarrollo del Burnout se toman en cuenta las siguientes variables: 1) la presión de satisfacer las demandas de otros, 2) intensa competitividad, 3) deseo de obtener más dinero y 4) sensación de ser desprovisto de algo que se merece.<sup>4</sup>

Los estudios sobre este tema se han iniciado en los profesionales de los servicios humanos, es decir, en aquellas personas que por naturaleza de su trabajo han de mantener un contacto directo con la gente. Es el caso de los trabajadores sanitarios, de la educación, del área de salud mental o del ámbito social. , de forma más completa podemos entender el "Burnout" como el producto de una interacción negativa entre el lugar de trabajo, el equipo o staff y los "clientes".<sup>1</sup>

Si bien en un primer momento se consideraba este síndrome como exclusivo de estos servicios, lo cierto es que todos los profesionales sea cual sea su ocupación son susceptibles de desanimarse y perder su entusiasmo por su trabajo<sup>1</sup>

El rasgo fundamental del "Burnout" es el cansancio emocional o lo que es lo mismo, la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás. Para protegerse de tal sentimiento negativo, el sujeto trata de aislarse de los otros desarrollando así una actitud impersonal hacia los "clientes" y los miembros del equipo, mostrándose cínico, distanciado, utilizando etiquetas despectivas para aludir a los usuarios o bien tratará de hacer culpables a los demás de sus frustraciones y descenso de su compromiso laboral.<sup>1</sup>

Todos estos recursos suponen para él una forma de aliviar la tensión experimentada de manera que al restringir el grado o la intensidad de la relación con las demás personas, está tratando de adaptarse a la situación.<sup>1</sup>

La enseñanza, es considerada una de las profesiones más amplias y con la que a frecuencia tiene más espectadores y receptores en su actividad laboral, por lo cual es considerada una de las profesiones más agotadora asociada con niveles significativos de Burnout<sup>5</sup>



## **4.2 Relación entre variables socio-laborales y el síndrome de Burnout**

Previamente se ha mencionado que el trabajo excesivo y extenuante es la primera causa de estrés, así como la insatisfacción laboral, es decir estar rodeado de situaciones estresantes pueden de una u otra manera ocasionar conflictos propios y frustraciones de la metas de un individuo.<sup>14</sup>

La edad aunque parece no influir ante la aparición del Burnout, se considera que hay un cierto periodo de sensibilización debido a que había unos años en los que el profesional se encuentra más vulnerable, siendo estos los primeros años donde se espera productividad ante el desempeño laboral, así como recompensas personales y económicas.<sup>13</sup>

Según el sexo principalmente el femenino es el grupo más vulnerable, en este caso sería la doble carga como profesional y el rol familiar que carga la mujer.<sup>13</sup>

El estado civil, aunque se ha asociado al síndrome en la mayoría con personas que no tienen pareja estable, tampoco existe un acuerdo unánime al parecer las personas solteras están más relacionadas con cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas que están casadas o conviven con parejas estables. En ese mismo orden la existencia o no de hijos hace que estas personas pueden ser más resistentes al síndrome, debido a la tendencia encontrada en los padres, a ser personas más maduras y estables, y la implicación de la familia y los hijos hace que tengan mayor capacidad para afrontar los problemas y conflictos emocionales, y ser más realistas con la ayuda del apoyo familiar.<sup>13</sup>

Sobre la antigüedad profesional tampoco existe un acuerdo, algunos autores plantean una relación positiva con el síndrome manifestado en dos periodos: correspondientes a los dos primeros años de la carrera profesional y los mayores de 10 años de experiencia, como los momentos en los que se produce un menor nivel de asociación al síndrome. Así como otros encuentran una relación inversa debido a que los sujetos que más Burnout experimentan acabarían por abandonar su profesión, por los que los profesionales con años en su trabajo serían los que menos Burnout presentaron y por ello siguen presentes.<sup>13</sup>



Es conocida la relación entre Burnout y sobrecarga laboral en los profesionales asistenciales, de manera que este factor produciría una disminución de la calidad de las prestaciones ofrecidas por estos trabajadores, tanto cualitativa como cuantitativamente. También el salario ha sido invocado como otro factor que afectaría el desarrollo del Burnout en estos profesionales aunque no queda claro con la literatura. <sup>13</sup>

#### **4.3 Desarrollo del síndrome de Burnout**

Según Farber (2000) El síndrome de Burnout comprende 4 etapas, a continuación se describe detalladamente:

**1º Etapa:** se percibe un desequilibrio entre demandas laborales y recursos materiales y humanos, de formas que los primeros exceden a los segundos, lo que provoca una situación de estrés agudo.<sup>13</sup>

**2 º Etapa:** el individuo realiza un sobreesfuerzo o aprieta el acelerador, para adaptarse a las demandas. Pero esto solo funciona transitoriamente, empieza a perder el control la situación y van apareciendo síntomas con menor compromiso con el trabajo, alineación y reducción de las metas laborales. Sin embargo, hasta aquí el cuadro es reversible.<sup>13</sup>

**3º Etapa:** aparece realmente el síndrome de desgaste profesional con los síntomas descritos a los que añaden:

Síntomas psicósomáticos o físicos: síntomas físicos de estrés como cefaleas, alergias, y dolores osteomusculares, molestias gastrointestinales, úlceras, pérdida de peso, obesidad, cansancio crónico, insomnio, hipertensión arterial, taquicardia, y alteraciones menstruales.

Síntomas conductuales: predominio de conductas adictivas y evitativas como ausentismo laboral, abuso y dependencia de drogas legales e ilegales como alcohol, café, consumo elevado de cigarrillos y otras sustancias tóxicas, despersonalización o deshumanización, falta de realización personal, baja autoestima.



Síntomas emocionales y mentales: agotamiento emocional, es decir disminución y pérdida de recursos emocionales, el rasgo más característico de estos, es el distanciamiento afectivo hacia las personas que han de atender, ansiedad que disminuye la concentración y el rendimiento, impaciencia, irritabilidad, sentimientos de vacío, agotamiento mental, cansancio, fracaso, impotencia, agresividad.

Síntomas defensivos: el individuo desgastado niega las emociones y conductas mencionadas, y culpa a los alumnos, compañeros y jefes, de su situación, no hace o no puede hacer nada para salir de ella.<sup>13</sup>

**4º Etapa:** el individuo deteriorado psicofísicamente, hace que tenga bajas frecuentes, ausentismos laborales y falta de eficacia en sus tareas, lo que lo convierte en un peligro más que en una ayuda para los destinatarios de sus servicios.<sup>13</sup>

En general el síndrome se caracteriza por ser insidioso, se impregna poco a poco, uno no está libre un día y al siguiente se levanta quemado, va oscilando con intensidad variable dentro de una misma persona.<sup>14</sup>

Cabe destacar que entre un 5% y 10% de los docentes, el síndrome adquiere una condición irreversible, resultando como única solución el abandono del trabajo. En la profesión hay bajas, y por esta razón vale la pena realizar medidas preventivas ya que con poca frecuencia el diagnóstico precoz es complicado y la diferencia entre un simple desgaste y síndrome es muy sutil.<sup>15</sup>

#### **4.4 Consecuencias del Burnout**

La mayoría de las consecuencias del Burnout son de carácter emocional. Esto se explica a través del test de Maslach donde 12 de los 22 ítems de su escala se enfocan en el factor emocional, relacionados con la depresión, sentimientos de fracaso, pérdida de autoestima, disgusto, agresividad. Los síntomas cognitivos han sido menos estudiados, pero son de gran importancia pues en el comienzo del desarrollo del síndrome hay una incoherencia entre las expectativas laborales y lo real, lo que lleva a una frustración y depresión de índole cognitiva, que es una de las características del síndrome.<sup>6</sup>



También la segunda dimensión que atribuye Maslach y Leiter (1996) al Burnout, el cinismo o despersonalización, es cognitivo, manifestado por la autocrítica radical, la desvalorización personal que puede conducir al “autosabotaje”, la desconfianza y la desconsideración hacia el trabajo. Consiste en el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad hacia los receptores del servicio prestado.<sup>6</sup>

En cuanto al área conductual, un área poco estudiada, la consecuencia más importante es la falta de realización personal. Las consecuencias del síndrome en este aspecto se pueden sintetizar en: 1) la pérdida de acción proactiva, y 2) las soluciones que llevan al consumo aumentado de estimulantes, abusos de sustancias y, en general, hábitos dañinos para la salud. La persona llega a manifestar desordenes fisiológicos con síntomas como cefaleas, dolores musculares (sobretudo dorsal), dolores de muelas, náuseas, pitidos aurales, hipertensión, úlceras, pérdida de la voz, pérdida de apetito, disfunciones sexuales y problemas de sueño. En general, pueden aparecer y/o aumentar los trastornos psicossomáticos y la fatiga crónica.<sup>6</sup>

En otro orden, las consecuencias sociales se relacionan con la organización del trabajo que desarrolla el sujeto, siendo la más importante su reacción tendente al aislamiento y su desprecio de cualquier forma de interacción social. También se ha observado que las personas con altos niveles de Burnout tienen menos satisfacción con la pareja y las conductas en el hogar son de irritación, disgusto y tensión. Esta situación incide especialmente en el deterioro de las interacciones personales.<sup>6</sup>



Véanse en el siguiente cuadro los principales síntomas:

| <b>Síntomas descriptivos del síndrome de Burnout</b>  |  |   |   |
|---|--|---|---|
| <b>Emocional</b>  | <b>Cognitivos</b>  | <b>Conductuales</b>   | <b>Sociales</b>   |
| Depresión.<br>Indefensión.<br>Desesperanza.<br>Irritación.<br>Apatía.<br>Desilusión.<br>Pesimismo.<br>Hostilidad.<br>Falta de tolerancia.<br>Acusaciones a los receptores<br>Supresión de sentimientos. | Pérdida de significado.<br>Pérdida de valores.<br>Desaparición de expectativas.<br>Modificación de autoconceptualización.<br>Desorientación cognitiva.<br>Pérdida de la creatividad<br>Distracción.<br>Cinismo.<br>Criticismo<br>Generalizado. | Evitación de responsabilidades<br>Absentismo.<br>Conductas inadaptativas.<br>Desorganización.<br>Sobreimplicación.<br>Evitación de decisiones.<br>Aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas. | Evitación de contactos.<br>Conflictos interpersonales<br>Malhumor familiar.<br>Aislamiento<br>Formación de grupos críticos.<br>Evitación profesional. |

#### **4.5 El rol de maestro**

El maestro debe proyectar, poner en ejercicio, medir y adecuar permanentemente las estrategias adecuadas para el desarrollo integral de la persona (maduración personal, moral y cívica), a través de la promoción del aprendizaje y la construcción de saberes, habilidades y actitudes de los educandos, más allá de la mera instrucción, transmisora de conocimientos normalizados, propia de un sistema de enseñanza tradicional logocéntrico en el cual se ha formado la generación actual de enseñantes.<sup>7</sup>



Este rol requiere de profesionales comprometidos, social e institucionalmente, que sean capaces de diseñar líneas de intervención que surjan de interpretar realidades, definir problemas, actuar dentro de márgenes que no son definitivos y ante circunstancias específicas, únicas e irrepetibles. Se asiste al reconocimiento de la universalización de la educación y al aumento de la complejidad de la institución escolar frente al paradigma de escuela selectiva y segregadora en la que la mayoría de los docentes se han formado y han enseñado. <sup>7</sup>

El docente ya no ejerce su labor en solitario, debe conformar equipos humanos y laborales que le permitan formarse, replantearse sus prácticas y reflexionar sobre ellas. <sup>7</sup>

Se coordinan por: a) niveles, manteniendo reuniones de trabajo semanales de coordinación docente entre todos los maestros que imparten las materias afines en el mismo nivel o curso; b) ciclos, reuniones semanales de coordinación entre todos los profesores que están integrados en el mismo ciclo o etapa escolar; c) E.T.C.P. (Equipo Técnico de Coordinación Pedagógica), donde quincenalmente se reúnen todos los tutores, profesores especialistas de educación especial, Jefe de Estudios y Director; d) con una periodicidad aproximadamente mensual, se reúne también el Claustro de Profesores, donde la totalidad del profesorado del centro organiza y coordina sus actividades de actuación. Algunos miembros del profesorado también deben asumir los cargos directivos del centro: Director, Jefe de Estudios, Secretario y Coordinadores de Ciclo, pero sin dejar de lado su labor específica docente frente a los alumnos. <sup>9</sup>

También, parte del profesorado del Claustro, debe pertenecer y participar en el Consejo Escolar, y sus comisiones (económica, de convivencia, fiestas, etc.), órgano supremo de dirección de los centros escolares. <sup>9</sup>

Tienen que realizar tareas de consulta, participando como miembros en los comités de orientación e informando a la instancia correspondiente sobre casos concretos. También asumen funciones de transferencia al identificar a alumnos cuya conducta parezca anómala y ofrecer o remitir al orientador, en última instancia, a los padres que necesitan ayuda. <sup>9</sup>



Unido a todo lo anterior, o como complemento, la sociedad exige al docente que tenga sentido crítico con respecto a sí mismo, a los contenidos culturales y al contexto social; que sea objetivo, democrático, y con vocación de servicio, que tienda al trabajo cooperativo y ame su institución y sus alumnos, que se sienta parte viva del a comunidad en que actúa , que se esfuerce por alcanzar una conducta racional, científica, con preferencia por el orden y la sistematización, y, que sobre todo, sea muy creativo para poner su formación y su experiencia al servicio de la escuela y el alumno que educa.<sup>5</sup>

Es por eso que se estudiara a esta población, ya que la docencia es una de las profesiones más predispuestas a presentar este síndrome, su gran responsabilidad conlleva a presión, y por lo consecuente estrés, que es uno de los principales desencadenantes de este padecimiento.

#### **4.6 Trabajo docente y salud: el riesgo de enseñar**

El tiempo es un aspecto muy concreto de la organización laboral; ahora bien: existe una gran diferencia entre cualquier otro trabajo y el trabajo docente. En este último, no toda la tarea se realiza en la Institución y en el horario de clases.<sup>8</sup>

Estas horas de trabajo del docente en el hogar no son reclamadas como “extras” porque han sido desempeñadas en el ámbito doméstico, ¿cómo entonces romper con esta prolongación de jornada que por materializarse en ese espacio no es remunerable? Es posible que se tenga bastante conocimiento de la problemática social que representa el estrés del tiempo, y quizás surja la pregunta acerca de cómo se pueden afrontar las dificultades personales con el tiempo. Naturalmente que no basta con tratar el problema del tiempo simplemente como un problema social, ya que con ello no se ayuda en nada al individuo en su concreta situación vital. Pero quien vive y trabaja en nuestra sociedad se enfrenta, quiéralo o no, con la conciencia predominante del tiempo como el “bien precioso” que hay que “aprovechar” con sentido, y no puede escapar a la misma. <sup>8</sup>





Tiene que acomodarse a la violencia del tiempo que se le impone y que le obligan a unas fechas y plazos ya una forma de comportamiento regulado por el tiempo de reloj así como a una cierta rapidez (Eckstein-Diener, 1995). Hay muchas situaciones con exigencias de tiempo, y no todas las personas las perciben como estrés temporal. Pero cuando se da, para algunos resulta molesto y hasta amenazador y para otros es más bien un desafío. El comportamiento de cada uno frente al tiempo y los problemas que éste le plantea dependen esencialmente de su situación vital profesional y privada, de su historia personal y de su personalidad.<sup>8</sup>

La crisis económica y las reformas laborales expensadas sólo en términos económicos y nunca con relación a la salud, han traído como consecuencia depresiones, enfermedades del corazón, suicidios, tensiones, agresividad, sobre medicación, accidentes, etcétera. Este es un tema por el que se ha transitado poco. Los docentes no denuncian los accidentes de trabajo que padecen. No existe conciencia sobre el problema, no se considera accidente o no se lo vincula con el trabajo en sí.<sup>10</sup>

En general se considera accidente de trabajo la caída de un andamio o la fractura de una pierna por tropezar en la escalera. Pero, la docencia tiene otros riesgos, a veces menos violentos, ligados al trabajo en ambientes insalubres.<sup>10</sup>

Hasta el momento no ha sido posible hacer coincidir la cooperación interdisciplinaria para el análisis de las tareas y el logro de resultados permanentes en el sentido de mejorar las condiciones de trabajo de los intelectuales, en este caso particular de los docentes. No es factible encontrar la relación buena salud - alto rendimiento entre este sector laboral.<sup>12</sup>

Es muy complejo llegar al punto, en el que se dé la interacción adecuada entre las exigencias del puesto de trabajo y las condiciones psicológicas y de equilibrio orgánico. El deterioro emocional del docente puede ser grave cuando este tiene sobrecarga física y psíquica a causa de las muchas horas de trabajo, dedicación, presiones y tensiones en la institución.<sup>11</sup>



## **7. Material y Metodología de la investigación**

### **Tipo de estudio:**

Se realizará un estudio Descriptivo de corte transversal.

### **Área de estudio:**

Este estudio se realizará en la ciudad de Bluefields cabecera departamental de la Región Autónoma Costa Caribe Sur (R.A.C.C.S).

### **Tiempo de estudio.**

El estudio se realizara en el periodo de Agosto-Noviembre del 2016.

### **Población en estudio:**

La población de estudio la conformarán 203 maestros de educación secundaria del ciclo regular que representan el total de docentes en sus diferentes turnos tanto matutino, vespertino y nocturnos del casco urbano.

### **Muestra y muestreo:**

Para nuestro estudio no se tomará muestra pues lo conformarán todos los docentes de educación secundaria del ciclo regular de la ciudad de Bluefields representando así el total de la población de estudio.

### **Criterios de inclusión:**

Docentes que deseen participar del estudio, ya habiendo aceptado previamente en lo que respecta al consentimiento informado.

Docentes que tengan más de un año de laborar en el centro seleccionado.

Docentes que no tengan cargos administrativos.



### **Criterios de exclusión:**

Docentes que tengan menos de un año de laborar en las instituciones.

Docentes con cargos administrativos.

Docentes diagnosticados con trastornos de salud mental.

Los que no desean participar en el estudio.

**Instrumento de Recolección de la Información:** Los datos o variables en estudio se obtendrán a través del CBP-R. La información se recaudará por los autores del trabajo, visitando a los docentes en los distintos colegios.

### **Fuente y Obtención de Datos:**

**Primaria:** Encuesta directa con el docente para el llenado del cuestionario validado para la población estudiada, CBP-R.

**Secundaria:** facilitación por parte del MINED municipal de las listas de docentes para su localización por colegio, así como la carta de autorización por parte de la delegada municipal para asistir a los diferentes centros.

### **Procedimiento de recolección de la información:**

Para la recolección de datos se visitó el Ministerio de Educación Bluefields, donde se presentó el protocolo de investigación, y de esta forma nos autorizaron para asistir a cada uno de los centros, además se nos facilitó información sobre el número de centros educativos de educación secundaria de la ciudad y los docentes registrados. Una vez completado esto se asistió a los colegios donde se informó a cada dirección en qué consiste el estudio y presentamos la carta de autorización brindada por la delegada municipal del MINED, una vez obtenido el permiso en la dirección se procedió a una reunión con los docentes donde explicamos con detalles nuestro estudio de tal forma que determinaron su participación, una vez aceptado se solicitó la firma del consentimiento informado (ver Anexo 1).



El instrumento fue facilitado por el investigador y una vez que se indicó la forma correcta de llenar el cuestionario, se entregó en sobre sellado (ver, Anexo 2).

El procedimiento se hizo los días viernes pues es más fácil tener reunidos la mayor cantidad de docentes ya que están en reuniones o talleres además por lo general los colegios aplican el horario B para poder discutir sobre temas relacionados con el desarrollo de la semana y una vez entregado el cuestionario se les dio una semana para completarlo y posterior a eso se procedió a recoger los cuestionarios agradeciendo a los docentes por su colaboración con el estudio.

### **Cuestionario de Burnout para Profesorado Revisado (CBP-R)**

El CBP-R ha sido elaborado a partir del mencionado cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP) (Moreno-Jiménez et al., 1993) y constituye la versión revisada de este instrumento Moreno-Jiménez, Garrosa y González (2000)<sup>19</sup>. Y fue validado en la población Nicaragüense por: Kulakova, Moreno-Jiménez, Garrosa, Sánchez-Hernández, (2015)<sup>20</sup>

Al igual que su versión inicial el CBP-R trata de evaluar los procesos de estrés y Burnout específicos de la población docente, así como las posibles variables de tipo organizacional y laboral que pueden estar actuando como desencadenantes de estos procesos<sup>19</sup>. El cuestionario se compone de dos escalas: la que mide el Desgaste profesional (*Burnout*), incluye las tres dimensiones clásicas (Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal en el trabajo) y la escala que mide factores organizacionales (Estrés de rol, Supervisión, Condiciones organizacionales, Preocupaciones profesionales y Falta de reconocimiento profesional).<sup>20</sup>



El instrumento validado está constituido por un total de 30 ítems que se responden mediante una escala tipo Likert de 5 puntos (desde 1=no me afecta, hasta 5=me afecta muchísimo) para los primeros 8 ítems y desde 1=totalmente en desacuerdo hasta 5=totalmente de acuerdo para los 23 ítems restantes (ver anexo 2). Las mayores puntuaciones obtenidas en cada una de las escala están relacionadas teóricamente con una mayor problemática para el sujeto en las variables estudiadas. Además el cuestionario incluye una serie de datos sociodemográficos (edad, sexo, relaciones personales, número de hijos, años de experiencia en la enseñanza), y sobre referencias profesionales (centro educativo, condición del centro, situación laboral, nivel de enseñanza impartido entre otros).<sup>20</sup>

### **Ítems por cada Dimensión.**

#### **DESGASTE PROFESIONAL (BURNOUT)**

Agotamiento emocional: **20, 21, 23,26**

Despersonalización: **7, 13,14**

Realización personal: **8, 9, 19,25**

#### **FACTORES ORGANIZACIONALES:**

Estrés de rol: **10, 17, 24, 29,30**

Supervisión: **11, 12, 15, 16, 18,27**

Condiciones organizacionales: **22, 28, 31.**

Preocupaciones profesionales: **1, 2,3**

Falta de reconocimiento profesional: **4, 5,6**



### **Plan de Análisis de Resultados:**

Una vez recolectada la información se procedió al ordenamiento de la misma, y la extracción de los datos. Para el análisis estadístico se utilizó el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 16.0 a través del cual para la descripción de los datos categóricos se estimaron frecuencias y porcentajes, para las cuantificaciones, medias y desviación típica. Además se realizó cruces de variables entre los factores organizacionales buscando asociación al síndrome de Burnout aplicando análisis bivariados y correlación de Pearson.

### **Control de Sesgos:**

Los principales sesgos que se controlaron en este estudio son: de medición, de información y de los entrevistadores.

2. **De medición:** Sesgos de no respuesta: se proporcionó a los profesores información sobre la importancia que tiene el estudio y el posible impacto que pueden generar sus resultados, en vista al diseño de un programa de intervención que los beneficie. Así también se solicitó la participación voluntaria de los docentes, por lo que, los que accedieron a participar en el estudio tuvieron interés en el mismo. En general para disminuir el sesgo de selección de la población de estudio se tomó en cuenta los criterios de inclusión expuestos anteriormente.
  - a. **De los Entrevistadores:** Los únicos encuestadores del estudio fueron los autores del estudio, de esta manera evitamos los sesgos introducidos por otros entrevistadores ajenos al estudio.
  - b. **Sesgos de información:** se utilizó el instrumento ya validado para la población nicaragüense CBP-R que consta con un lenguaje sencillo para evitar confusiones con las preguntas.<sup>20</sup>



### **Consideraciones éticas.**

Las consideraciones éticas que se tomaron en cuenta en el procedimiento de recolección de datos fueron:

1. Se utilizaron todos los datos recopilados para fines únicamente investigativos, sin tomar en cuenta los nombres y direcciones domiciliarias de los y las docentes que formaron parte del estudio.
2. Antes de proceder a recolectar datos se les informó a los participantes en qué consistía el trabajo investigativo mediante el consentimiento informado y de manera verbal, evitando así confusiones.
3. Al finalizar el estudio se presentaron los resultados obtenidos del mismo a la delegación municipal MINED, R.A.A.S.



| <b>Variable</b>                              | <b>Definición</b>   | <b>Escala.</b>   |
|--|---|--|
| <b>Tipo de centro</b>                        | Lugar donde se reúnen las personas para la educación y en relación a si reciben o no fondos del gobierno nacional y local pueden ser públicos privados o de tipo subvencionados                         | 1. Publico<br>2. Privado<br>3. Subvencional.   |
| <b>Área del centro.</b>                      | Espacio de tierra en donde se ubican los centros y que está comprendido a ciertos límites, delimitado por determinadas características geográficas, zoológicas, económicas u otro tipo.                 | 1. Urbano.<br>2. Rural.  |
| <b>Modalidad</b>                             | Sinónimo de tipo, categoría, manera o clase. Así una modalidad es una variante de algo, una forma peculiar en la que se lleva a término una actividad.  | 1. Secundaria Regular.   |
| <b>Turno de Trabajo.</b>                     | Hora de entrada y de salida establecida en la cual el trabajador desempeña su función.  | 1. Mañana<br>2. Tarde<br>3. Noche.   |
| <b>Tipo de contratación</b>                  | Es el acuerdo entre empresario y trabajador por el que este se obliga a prestar determinados servicios por cuenta y bajo dirección del empresario a cambio de una retribución.                          | 1. Fijo.<br>2. Temporal  |
| <b>Tiempo de laborar en el centro actual</b> | Número de años que lleva el docente ejerciendo sus servicios para el centro en el cual labora.  | 1-10<br>11-20<br>21-30   |
| <b>Años de experiencia como docente.</b>     | Tiempo transcurrido en el cual la persona ha acumulado conocimientos sobre eventos provenientes de vivencias u observaciones que suceden en el campo laboral.   | 1-10<br>11-20<br>21-30<br>31-40  |
| <b>Sexo</b>                                  | Se refiere a la condición de tipo orgánica que diferencia al macho de la hembra.  | 1. Hombre<br>2. Mujer.   |
| <b>Estado civil.</b>                         | Condición particular que caracteriza a una persona en lo que hace a sus vínculos personales con individuos de otro sexo o de su mismo sexo, con quien creara lazos que serán reconocidos jurídicamente. | 1. Soltero<br>2. Casado(a)<br>3. Con pareja<br>4. Divorciado(a)<br>5. Separado(a)<br>6. Viudo(a) |
| <b>Grado académico más alto obtenido.</b>    | Es el nivel de preparación más alto alcanzado hasta el momento del estudio.   | 1. Primaria<br>2. Secundaria<br>3. Escuela normal<br>4. Licenciatura<br>5. Post grado.           |
| <b>Edad</b>                                  | Tiempo de vida expresado en años (desde el nacimiento hasta el momento del estudio).  | 22-31<br>32-41<br>42-51<br>52-61   |
| <b>Número de hijos a su</b>                  | Número de hijos que aún permanecen bajo su responsabilidad.   | 1-3<br>4-6   |





|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>cargo.</b>                            |  |   |
| <b>Número de personas a su cargo</b>     | Número de personas ya sean hijos u otros familiares o no familiares que están a bajo su responsabilidad.   | 0-2<br>3-5<br>6-8<br>9-10               |
| <b>Presencia del síndrome de Burnout</b> | Respuesta al estrés laboral crónico en la que intervienen actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el mismo rol profesional, así como al agotamiento emocional | Afectados<br>En proceso<br>No afectados |

| <b>Variables</b>                          | <b>Definición</b>   | <b>Escala</b>   |
|---|---|---|
| <b>Síndrome del Burnout</b>               | El síndrome de quemarse por el trabajo 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. | Para determinar las manifestaciones del síndrome de Burnout debe tomarse en cuenta las siguientes puntuaciones<br><b>1= NO ME AFECTA.</b> |
| <b>Cansancio emocional.</b>               | Dimensión emocional del síndrome de Burnout que reúne síntomas asociados a la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.   | <b>2= UN POCO</b>   |
| <b>Despersonalización</b>                 | Dimensión del Burnout que abarca las características que reflejan sentimientos de insatisfacción personal y profesional, que surge al comprobar que las demandas que se le requieren exceden de su capacidad para atenderlas debidamente  | <b>3= MODERADAMENTE</b>   |
| <b>Realización personal en el trabajo</b> | Dimensión del Burnout que hace referencia a una serie de actitudes de aislamiento, frialdad, pesimismo y negativismo que va adoptando el sujeto para protegerse del agotamiento.  | <b>4= BASTANTE</b>  |
|   |   | <b>5= MUCHÍSIMO</b>   |
|   |   | <b>1=TOTALMENTE EN DESACUERDO.</b>  |
|   |   | <b>2=EN DESACUERDO.</b>   |
|   |   | <b>3=INDECISO.</b>  |
|   |   | <b>4=DE ACUERDO.</b>  |
|   |   | <b>5=TOTALMENTE DE ACUERDO.</b>   |



| <b>Variables</b>                     | <b>Definición</b>  | <b>Escala.</b>   |
|--------------------------------------|--|--|
| Estrés de Roll.                      | El estrés de rol es específicamente el que se origina por el desempeño de roles en la organización.  | Para determinar los factores organizacionales asociados al síndrome de Burnout debe tomarse en cuenta las siguientes puntuaciones<br>1= NO ME AFECTA.<br>2= UN POCO<br>3=<br>MODERADAMENTE<br>4= BASTANTE<br>5= MUCHÍSIMO<br><br>1=TOTALMENTE EN DESACUERDO.<br>2=EN DESACUERDO.<br>3=INDECISO.<br>4=DE ACUERDO.<br>5=TOTALMENTE DE ACUERDO. |
| Supervisión                          | Vigilancia o dirección de la realización de una actividad determinada por parte de una persona con autoridad o capacidad para ello.  |  |
| Condiciones organizacionales         | Consiste en todas aquellas condiciones en relación al ambiente de trabajo que abarca desde las relaciones de trabajo (ya sea con superiores, compañeros, alumnos o padres de familia), equipo y materiales, hasta condiciones de trabajo (como cursos o adiestramientos correctos para el desempeño adecuado del cargo). |  |
| Preocupaciones profesionales.        | Es una reacción automática como un intento de resolver un problema que amenaza fijando un curso de acción adecuado ayudándonos del lenguaje interno (pensamiento).   |  |
| Falta de reconocimiento profesional. | Es la falta de reconocimiento por la tarea que realiza un individuo en una determinada profesión.  |  |



## **Resultados**

Según el estudio acerca de la prevalencia del síndrome de Burnout y su correlación con los factores organizacionales en los docentes de educación secundaria del ciclo regular de la ciudad de Bluefields en el periodo de agosto-noviembre 2016 se obtuvieron los siguientes resultados:

**1)** Con respecto a los datos sociodemográficos de los docentes de educación secundaria de la ciudad de Bluefields; de los 189 (100%) de los entrevistados; según el centro educativo 11(6%) pertenecen al Horatio Hodgson High School; 45 (24%) pertenecen al Instituto Nacional Cristóbal Colón; 12 (6%) pertenecen al Colegio Bautista; 14 (7%) pertenecen al Colegio Madre del Divino Pastor; 7 (4%) pertenecen al Colegio San Marcos; 24 (12%) pertenecen al Colegio 30 de Octubre; 5 (3%) pertenecen al Colegio Adventista; 19 (10%) pertenecen al Colegio Moravo; 20 (11%) pertenecen al Instituto Virgen del Carmen; 20 (11%) pertenecen a la Escuela Normal. Según el tipo de centro 120 (63%) son colegios públicos; 69 (37%) son colegios subvencionales. Según el turno de trabajo 74 (39%) son del turno matutino; 97 (51%) del turno vespertino; 18 (10%) del turno nocturno. Según el tipo de contratación, 171 (90%) tienen una plaza fija; 18 (10%) tienen plaza temporal. Según la plaza que ejerce, 159 (84%) tienen una plaza, 30 (16%) tienen más de una plaza. Según el tiempo de laborar en el centro de estudio, 134 (71%) tienen de 1-10 años; 41 (22%) tienen de 11-20 años; 14 (7%) tienen de 21-30 años. Según los años de experiencia como maestro, 73 (39%) tienen de 1-10 años; 83 (44%) tienen de 11-20 años; 25 (13%) tienen de 21-30 años; 8 (4%) tienen 31-40 años de experiencia. Según el sexo, 75 (40%) son del sexo masculino; 114 (60%) son de sexo femenino. Según el estado civil 41 (22%) son soltero/as; 64 (34%) son casado/as; 50 (26%) de unión libre; 19 (10%) son divorciado/as; 15 (8%) están separado/as. Según el grado académico 3 (2%) son graduados de secundaria; 54 (28%) de la escuela normal; 132 (70%) de licenciaturas. Según la edad de los entrevistados 57 (30%) tienen de 22-31 años; 71 (38%) tienen de 32-41 años; 47 (25%) tienen de 42-51 años; 14 (7%) tienen edad de 52-61 años. Según el N° de hijos a su cargo se obtiene que 181 (96%) tienen de 1-3 hijos; 8 (4%) tienen de 4-6 hijos. Según el N° de personas a su cargo 62 (33%) tienen de 0-2 personas; 55 (29%) tienen de 3-5; 44 (23%) tienen de 6-8; 28 (15%) tienen de 9-10 personas a su cargo. Según el n° de



estudiantes que atiende se obtiene que 39 (21%) atienden de 150-199 estudiantes; 136 (71%) atienden 200-250 estudiantes; y 14 (8%) atienden más de 250 estudiantes. **Tabla # 1.**

**2)** El análisis del Síndrome de Burnout demuestra que: de los 189(100%) docentes entrevistados 66(35%) presentan Burnout en cualquiera de sus dimensiones representando esta la prevalencia global del mismo. Al describir la prevalencia por cada una de las dimensiones se obtiene que: De los 189(100%) entrevistados 66(35%) están afectados por Agotamiento Emocional, 49(26%) presentan Despersonalización y 51(27%) presentan Falta de Realización Personal. **Tabla # 2.**

**3)** Al establecer la correlación de las dimensiones del síndrome se obtiene que: de los 189(100%) profesores entrevistados: Según los 66(35%) afectados por el Agotamiento Emocional: 48(25%) también manifiestan Despersonalización y 24(13%) presentan Falta de Realización Personal. Según los 49(26%) afectados con Despersonalización: 48(25%) también presentan Agotamiento Emocional y 39(21%) Falta de Realización Personal. Según los 51(27%) afectados con Falta de Realización Personal: 39(21%) se vinculan con Despersonalización y 24(13%) con Agotamiento Emocional. **Tabla # 3.**

**4)** Con los factores organizacionales se demostró que de los 189(100%) docentes entrevistados: 74(39) presentaron puntajes altos para Estrés de Roll; 55(29%) están afectados con lo referente a la Supervisión; 79(42%) afectados por las Condiciones Organizacionales; 55(29%) con Preocupaciones Profesionales y 65(34%) con Falta de Reconocimiento Profesional. **Tabla # 4.**

**5)** La correlación entre los factores organizacionales demuestra que muchos docentes están afectados por más de un factor; obteniendo que: de los 189(100%) entrevistados; 74(39%) se encuentran afectados por Estrés de Roll; de los cuales, 38(20%) están afectados también con Supervisión; 40(21%) con las Condiciones Organizacionales; 41(22%) Con Preocupaciones Profesionales y 49(26%) presentan además Falta de Reconocimiento Profesional.



De los 189(100%) entrevistados: 55(29%) están afectados por Supervisión; de los cuales 38(20%) están afectados también con Estrés de Roll; 51(27%) con Condiciones Organizacionales; 26(14%) con Preocupaciones Profesionales y 34(18%) con Falta de Reconocimiento Profesional. De los 189(100%) entrevistados: 79(42%) están afectados por las Condiciones Organizacionales; de los cuales 51(27%) están vinculados con Supervisión; 40(21%) con el Estrés de Roll; 21(11%) con las Preocupaciones Profesionales y 37(20%) con Falta de Reconocimiento Profesional. De los 189(100%) entrevistados: 55(29%) están afectados por las Preocupaciones Profesionales; de los cuales 21(11%) también están afectados con Condiciones Organizacionales; 26(14%) con Supervisión; 41(22%) con Estrés de Roll y 39(21%) con Falta de Reconocimiento Profesional. De los 189(100%) entrevistados; 65(34%) están afectados por la Falta de Reconocimiento Profesional, de los cuales: 39(21%) se vinculan con Preocupaciones Profesionales; 37(20%) con Condiciones Organizacionales; 34(18%) con Supervisión; y 49(26%) también presentan Estrés de Roll. **Tabla # 5.**

**6)** La correlación de Pearson para las dimensiones del síndrome y las condiciones organizacionales indica una relación lineal positiva entre Agotamiento Emocional con Despersonalización (grafico 1), Estrés de Roll (grafico 2), Preocupaciones Profesionales y Falta de Reconocimiento Profesional, siendo la relación más significativa con Despersonalización y Estrés de Rolles decir que las personas que puntúan más alto en Agotamiento Emocional, puntuaran más alto también en Despersonalización y Estrés de Roll. En cuanto a la dimensión Despersonalización: también se encontró una relación lineal positiva con Estrés de Roll, Preocupaciones Profesionales y Falta de Reconocimiento Profesional, puntuando más alto la correlación con las Preocupaciones Profesionales (grafico 3). Con respecto a la dimensión Falta de Realización Personal se demostró una relación lineal positiva con Supervisión(grafico 4) y Condiciones Organizacionales, puntuando más alto la Supervisión. Por otra parte ciertas condiciones organizacionales tienen una relación lineal positiva moderada como el Estrés de Roll con Preocupaciones Profesionales y Falta de Reconocimiento Profesional(grafico 5); También las Preocupaciones Profesionales con Falta de Reconocimiento Profesional están en una relación lineal positiva moderada. **Tabla # 6.**



7) Con respecto a las variables sociodemográficas y su correlación con el Burnout y las condiciones organizacionales se obtuvo en general una correlación baja entre estos; sin embargo existe una relación lineal positiva entre el turno de trabajo con la Despersonalización y las Preocupaciones Profesionales puntuando más alto para estas variables aquellos que trabajan en el turno vespertino; según el estado civil hay una correlación positiva con Agotamiento Emocional, Despersonalización, Preocupaciones Profesionales y Falta De Reconocimiento Profesional siendo los casados en relación con el Agotamiento Emocional los que puntúan más alto; en cuanto al sexo se demuestra una relación positiva entre los del sexo masculino con las preocupaciones profesionales; de las plazas ejercidas se encontró una relación baja entre los que ejercen una plaza con los que presentan Despersonalización, Estrés De Roll, Preocupaciones Profesionales y Falta De Reconocimiento Profesional; en cuanto el grado académico más alto obtenido existe una relación lineal positiva entre los Licenciados con la Falta De Realización Personal, Supervisión y en menor grado con las Condiciones Organizacionales. Por otra parte se encontró una baja relación positiva en cuanto a la edad con la Falta De Realización Personal encontrándose como grupo relacionado los comprendidos entre 32 a 41 años. Por ultimo destaca la relación entre el número de personas a cargo con Despersonalización, Estrés de Roll y las Preocupaciones Profesionales. **Tabla # 7.**



## **Discusión.**

El Burnout es un fenómeno de interés ya referido en la literatura y estudiado en diversas poblaciones o muestras.<sup>3</sup> Con este estudio se propuso explorar el comportamiento de las dimensiones del Burnout y las condiciones organizacionales en una muestra representativa de la población de docentes de secundaria de la ciudad de Bluefields, Nicaragua, en el 2016.

En la muestra de profesores de la ciudad de Bluefields, el género predominante fue femenino (60%) y la edad promedio de 41 años, hallazgos similares a los reportados en otros estudios <sup>13, 21</sup> y, notablemente contrarios a otros <sup>22</sup> que referencian una mayor proporción de docentes o muestras con participación mayor de hombres jóvenes. Con respecto al estado civil predominan los casados, en su mayoría con hijos y de grado académico más alto obtenido Licenciatura, datos comparables con los obtenidos en otros estudios con proporciones afines <sup>22,23</sup>. La antigüedad promedio en la docencia fue de entre 11 y 21 años, similar a otro estudio con promedio de 18 años <sup>24</sup>; sin embargo, se han descrito rangos de antigüedad más amplios, entre 5 y hasta 27 años <sup>8</sup>.

La prevalencia del síndrome de Burnout en la muestra estudiada fue de (35%) siendo el agotamiento emocional la dimensión que puntúa más alto, datos semejantes encontrados por otros autores, donde se muestra el Agotamiento emocional como la dimensión principal del síndrome.<sup>19</sup> Un estudio semejante realizado en León, Nicaragua con 256 profesores de educación secundaria, reveló una prevalencia de 32% del síndrome de Burnout en su conjunto. Otros estudios han descrito prevalencias de Burnout desde un 37.4% hasta un 52%.<sup>9</sup> Las diferencias observadas en la magnitud de estos hallazgos pueden, hipotéticamente, deberse al modelo y a la definición del caso de Burnout adoptada en cada estudio; sin embargo, independientemente de lo anterior, las prevalencias encontradas en los docentes de Bluefields son de una magnitud epidemiológica importante.

Los docentes estudiados que presentaron niveles positivos de agotamiento emocional, la dimensión central del síndrome, presentaron también niveles positivos de despersonalización, y un porcentaje bajo (13%) presentaron positivo también la baja realización personal, datos que concuerdan con la secuencia de presentación de las manifestaciones planteadas en otros estudios donde se demuestra una correlación entre Agotamiento emocional y Despersonalización <sup>21, 25</sup>. Aunque el estudio aquí reportado no pretendió establecer asociaciones de esta naturaleza, otros estudios planteados con esos fines muestran una asociación significativa entre el agotamiento emocional y la despersonalización aunque con una frecuencia mayor de aparición de docentes incluso con baja realización personal <sup>21, 22, 24</sup>, otros más, por el contrario,



reflejan asociación significativa entre las tres dimensiones, pero teniendo la dimensión de despersonalización como eje central del síndrome <sup>26</sup>.

Los docentes de Bluefields presentaron puntuaciones considerables en cuanto a la afectación por los factores organizacionales obteniendo que la mayor parte de los docentes esté afectada por más de un factor organizacional, siendo las condiciones organizacionales y el estrés de roll los que puntúan más alto; además se demuestra que de los que están afectados por el estrés de roll también hay un grupo afectado por cada una de los demás factores. Hallazgo similar encontrado en otro estudio donde se demuestra la correlación positiva entre la mayor parte de factores de tipo organizacional.<sup>9</sup>

El estudio realizado con docentes metropolitanos en Lima encontró asociación estadísticamente significativa entre las manifestaciones de agotamiento emocional y la despersonalización con las factores de riesgo psicosocial relacionados al contenido de trabajo y exigencias psicológicas y condiciones laborales, sociales y económicas, que se consideran similares aunque no en todo los aspectos con las exploraciones obtenidas para Bluefields donde se demuestra una relación lineal positiva estadísticamente fuerte entre agotamiento emocional y el estrés de roles y realización personal con supervisión. <sup>22</sup>

Por otra parte se correlacionaron las variables sociodemográficas con el Síndrome de Burnout y las condiciones organizacionales; encontrándose una relación significativa en cuanto al estado civil con el agotamiento emocional y despersonalización, siendo los casados el grupo mayormente afectado; también el grado académico tienen una correlación positiva en cuanto a la falta de realización personal; sin embargo este dato puede estar influenciado porque la mayor parte de los docentes estudiados son licenciados. Datos que no concuerdan con el estudio realizado en 222 docentes de España donde se obtuvo que no había relación entre el estado civil y los componentes del Burnout y demuestra una fuerte relación entre preocupaciones profesionales y agotamiento emocional con respecto a la edad, relación que tampoco se encontró en los docentes de Bluefields; sin embargo hay estudios que demuestran la correlación del síndrome de Burnout con el estado civil.<sup>19, 25</sup>

Teniendo en cuenta la revisión bibliográfica, éste es el primer trabajo de investigación que explora el síndrome de Burnout y su correlación con los factores organizacionales en la población de docentes de secundaria en Bluefields. Los resultados descritos y discutidos son punto de partida para otras investigaciones relacionadas con el tema.





## **Conclusiones**

De los resultados obtenidos se pueden concluir los siguientes enunciados:

- J El perfil sociodemográfico de una persona afectada en este estudio se corresponde a un docente varón, casado y con hijos, que trabaja en un centro público, donde tiene solo una plaza con contratación fija y aunque tiene más de 10 años de experiencia como maestro, tiene menos de 10 años en dicho centro y atiende por jornada entre 200-250 estudiantes.
- J La prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes estudiados fue del 35%, obteniéndose como dimensión principal el Agotamiento emocional; además existe un grupo significativo de docentes que presentan más de una dimensión a la vez.
- J En relación a los factores organizacionales, existe una distribución casi pareja entre los afectados por las condiciones organizacionales y los afectados por estrés de rol, sin embargo existe una relación significativa que demuestra que hay docentes afectados por más de un factor organizacional.
- J Al establecer la correlación de Pearson para las dimensiones del síndrome y los factores organizacionales destacan Agotamiento Emocional con Estrés de Rol y falta de realización personal con supervisión, ambos en una correlación lineal positiva fuerte.
- J La correlación entre los datos sociodemográficos con las dimensiones del síndrome y factores organizacionales, demuestra ser muy baja siendo las más representativas el estado civil con el agotamiento emocional y el grado académico más alto obtenido con la falta de realización personal.



## **RECOMENDACIONES**

- J Fomentar la investigación en el campo de estudio sobre el síndrome de Burnout que permita transmitir la concienciación tanto al MINED como las demás instituciones que emplean docentes.
- J Promover la obtención de estrategias que aumenten la capacidad de adaptación del docente a las fuentes de estrés laboral.
- J Organizar reuniones donde se fomente el apoyo social a través de políticas de trabajo cooperativo y metodologías para una buena relación docente- alumno y docente-docente para así evitar el aislamiento.
- J Incluir orientaciones a los mayores puestos administrativos como la dirección para que ante cualquier queja, duda o problema los docentes sean escuchados y darle solución, sin perjudicar su rol, ni tomar medidas precipitadas que puedan afectar la productividad.
- J Revisar por parte de las instituciones aspectos relacionados con el tiempo, por ejemplo: turnos de trabajo, tipo de jornada laboral, plazos de realización, para evitar la sobrecarga laboral.
- J Revisar el número de estudiantes que se atiende por docente, para evitar el exceso de trabajo y por ende la mala atención.
- J Elaborar planes de actuación que ayuden a reducir la aparición del síndrome, como la creación de arbitraje y mediación de conflictos.
- J Brindar materiales didácticos para el buen desempeño laboral e incentivos cuando el rol docente sea eficiente.



## **Bibliografía**

1. E. Alvarez Gallego. L FernandezRios. El síndrome de Burnout o el desgaste profesional (I): revisión de estudios. Revista de la asociación Española de Neuropsiquiatría.[revista en internet]. 1991. [31 de agosto de 2015]. Vol 11 (nº 39) disponible en:<http://www.revistaaen.es/index.php/aen/article/view/15231>
2. Freudenberger, H. J. Journal of Social Issues, Staff burnout.1974.p. 159-165
3. MaiconCarlin y Enrique J. Garcés de los Fayos Ruiz. El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo.Análisis de psicológica [ revista en internet] .2010 [ 31 agosto 2015].vol 26 (nº1), 169-180 disponible en: [http://www.um.es/analesps/v26/v26\\_1/20-26\\_1.pdf](http://www.um.es/analesps/v26/v26_1/20-26_1.pdf)
4. MartinezPerezAnabella. El síndrome de Burnout. Evolucionconceptual y estado actual de la cuestión. VivatAcademica revista de comunicación. [revista en internet]. [31 de agosto de 2015]. Nº 112. disponible en: <http://www.pendientedemigracion.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/PDFs/Anbelacop.pdf>
5. Psicología-online.com. El síndrome de Burnout o síndrome de quemarse por el trabajo[sede web]. Valencia, España. Fernando Mansilla Izquierdo.2001. (actualizada 1 de agosto; acceso 31 de agosto del 2015) Disponible en:[http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo4\\_2.shtml](http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo4_2.shtml)
6. Bernardo Moreno Jimenez, Evaluación del Burnout. Problemas y Alternativas. Uso del CBB como evaluación de los elementos del Proceso. Revistas de la psicología del trabajo y las organizaciones [revista en internet] 2007.[31 de agosto 2015] vol.13 (nº2) pp. 185-207. Disponible en: [http://www.infogerontologia.com/documents/burnout/articulos\\_uam/validacion\\_cb\\_b.pdf](http://www.infogerontologia.com/documents/burnout/articulos_uam/validacion_cb_b.pdf)
7. Manassero, M., Vázquez, A., Ferrer, V., Fornés, J., & Fernández, M. Estrés y burnout en la enseñanza. Palma de Mallorca: Ediciones UIB.2003
8. Fernández M. Desgaste psíquico-burnout- en profesores de educación primaria Lima metropolitana. Revista Facultad de Psicología, Lima 2002; 4(5): 29-55.



9. Sara Unda Rojas, Jorge I. Sandoval Ocaña y Pedro R. Gil-Monte. Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (burnout) en maestros mexicanos. Información psicológica [revista en internet]; 2008. [31 agosto 2015] n° 91 Disponible en: [http://www.researchgate.net/profile/Pedro\\_Gil-Monte/publication/28308382\\_Prevalencia\\_del\\_sndrome\\_de\\_quemarse\\_por\\_el\\_trabajo\\_\(SQT\)\\_\\_\(burnout\)\\_en\\_maestros\\_mexicanos/links/0deec534528dc7b5cb000000.pdf](http://www.researchgate.net/profile/Pedro_Gil-Monte/publication/28308382_Prevalencia_del_sndrome_de_quemarse_por_el_trabajo_(SQT)__(burnout)_en_maestros_mexicanos/links/0deec534528dc7b5cb000000.pdf)
10. Hugo Figueiredo-Ferraz, Pedro R. Gil-Monte, Ester Grau-Alberola. Prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) en una muestra de maestros portugueses. Alethia. 2009. p. 6-15 [31 Agosto 2015] Disponible en: [http://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Internos/2009\\_Figuredo\\_Ferraz\\_Gil\\_Monte\\_y\\_Grau.pdf](http://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Internos/2009_Figuredo_Ferraz_Gil_Monte_y_Grau.pdf)
11. Eva Hodgson Suárez y Arlen Soto. Factores psicosociales del trabajo y síndrome de burnout en docentes universitarios, bluefields, nicaragua. latinamericanjournals online. Ciencia e interculturalidad [revista en internet] 2013. (31 de agosto 2015). Vol.13 (n°2) Disponible en: <http://lamjol.info/index.php/RCI/article/view/1282/1108>
12. BERNARDO MORENO-JIMÉNEZ, JOSÉ L. GONZÁLEZ Y EVA CARROSA. BURNOUT DOCENTE, SENTIDO DE LA COHERENCIA Y SALUD PERCIBIDA. Revista de psicopatología y psicología clínica [revista en internet]. 1999 [31 de agosto]. Vol. 4 (n° 3) pp 163- 180. Disponible en: <http://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/download/3881/3736>
13. Blandino Rivera Norma Azucena. Zeledón Irias Darlyn Gisell. Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de colegios públicos diurnos, área urbana de León, primer semestre 2008 [Tesis]. León, Nicaragua. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-León. 2008.
14. Tellez Rodríguez Arlen Yubelka. Torres Armas Yahoska Lisbeth. Desempeño académico, Burnout y engagement en los estudiantes de la facultad de Ciencias Médicas de la UNAN -León en el primer semestre del año 2012 [Tesis]. León, Nicaragua. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-León. 2012
15. SALAS, R. El profesor frente al trabajo cooperativo. Variables que determinan la elección de trabajo cooperativo como método de instrucción (1999). En Ministerio



- de Educacion y Cultura (2da Ed.), Premios Nacionales de Investigacion Educativa, 1998. Pag. 297-316. Madrid :MEC.
16. Arlene Oramas Viera. Pedro Almirall Hernandez. Ivis Fernandez. Estrés laboral y el síndrome de Burnout en docentes venezolanos. (artículo en internet). 2007 [02 septiembre 2015]. disponible en: [http://www.sciel.org.ve/scielo.pho?pid=S1315-01382007000200002&script=sci\\_arttext](http://www.sciel.org.ve/scielo.pho?pid=S1315-01382007000200002&script=sci_arttext)
  17. Aris Redó Nuria. El síndrome de Burnout en docentes. Electronic journal research in educational pshicology. [Revista en internet]. 2009. 15 de noviembre de 2015. 7(2) disponible en: <http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/new/ContadorArticulo.php?303>
  18. Bezerra Pinto Antonione Santos. Pacheco Da silva Daylana. Pires Melo Samuel. Síndrome de Burnout en profesores. Revista interdisciplinar. [Revista en internet]. 2015. (15 de noviembre 2015) V.8. nº 2 pág. 169-177. Disponible en: [http://revistainterdisciplinar.uninovafapi.edu.br/index.php/revinter/article/view/270/pdf\\_219](http://revistainterdisciplinar.uninovafapi.edu.br/index.php/revinter/article/view/270/pdf_219).
  19. Moreno Jiménez, Garrosa Hernández, González Gutiérrez. La evaluación y el estrés del profesorado: CBP-R. publicado en la revista de psicología dell trabajo y las organizaciones, Madrid, España, 2000, 16,(1), pp.331-349.
  20. Kulakova, O., Moreno-Jiménez, Sánchez-Hernández, (2015), Análisis factorial confirmatorio del Cuestionario de Burnout de Profesorado Revisado (CBP-R) en una muestra de docentes nicaragüenses. VIII congreso internacional de Psicología clínica, Granada, España. 2015. Información facilitada por MsC. Kulakova (Profesora Titular. Dpto. Psicología. Facultad de Ciencias Médicas. Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua. UNAN-León).
  21. Cordeiro J, Guillén C, Gala F. Educación primaria y síndrome de burnout: situación de riesgo en los y las docentes de la Bahía de Cádiz. Libro Salud Laboral [Internet]. Disponible en: <http://www.stes.es/salud/LibroRiesgosLaborales/c05a1.pdf> Consultado: 15 de junio de 2016.
  22. Fernández M. Desgaste psíquico-burnout- en profesores de educación primaria Lima metropolitana. Revista Facultad de Psicología, Lima 2002; 4(5): 29- 66



23. Paredes M. Caracterización multivariante del síndrome de burnout en la plantilla de docentes de la Universidad de Salamanca. [Tesis doctoral] Salamanca: Universidad de Salamanca; 2002.
24. Guerrero E. Análisis pormenorizado de grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología de España* 2003; 19 (1):145–58.
25. Gil-Monte P, Peiró J. *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis; 1997.
- 26.10. Quevedo M, Delgado C, Fuentes J, Salgado A, Sánchez T, Sánchez J, et al. Relación entre despersonalización-burnout, trastornos psicofisiológicos, clima laboral y tácticas de afrontamiento en una muestra de docentes. *Estudios de Psicología de la Universidad Pontificia de Salamanca* 1999; 63 - 4, 87 – 110.



*Prevalencia del síndrome de Burnout y su correlación con los factores organizacionales en docentes de educación secundaria del ciclo regular de la ciudad de Bluefields en el periodo Agosto-Noviembre 2016.*

# ANEXOS

**Tabla 1. Características Sociodemográficas de los docentes de educación secundaria del ciclo regular de la ciudad de Bluefields, RACCS, en el periodo Agosto-Noviembre 2016**

| <b>Centro Educativo</b>                 | <b>n</b>    | <b>%</b>   | <b>Sexo</b>   | <b>n</b>    | <b>%</b>   |
|---|-------------|------------|---|-------------|------------|
| Horatio Hodgson High School             | 11          | 6          | Hombre  | 75          | 40         |
| Instituto Nacional Cristóbal Colón      | 45          | 24         | Mujer   | 114         | 60         |
| Colegio Bautista                        | 12          | 6          | <b>Total</b>  | <b>189</b>  | <b>100</b> |
| Colegio Madre del Divino Pastor         | 14          | 7          | <b>Media</b>  | <b>2</b>    |            |
| Colegio San Marcos                      | 7           | 4          | <b>Desviación estándar</b>                              | <b>,491</b> |            |
| Colegio Cristiano Verbo                 | 12          | 6          | <b>Estado Civil</b> <td><b>n</b></td> <td><b>%</b></td> | <b>n</b>    | <b>%</b>   |
| Colegio 30 de Octubre                   | 24          | 12         | Soltero (a)   | 41          | 22         |
| Adventista                              | 5           | 3          | Casado (a)  | 64          | 34         |
| Colegio Moravo                          | 19          | 10         | Unión Libre   | 50          | 26         |
| Instituto Virgen del Carmen             | 20          | 11         | Divorciado (a)  | 19          | 10         |
| Escuela Normal                          | 20          | 11         | Separado (a)  | 15          | 8          |
| <b>Total</b>                            | <b>189</b>  | <b>100</b> | <b>Total</b>  | <b>189</b>  | <b>100</b> |
| <b>Media</b>                            | <b>2</b>    |            | <b>Media</b>  | <b>2</b>    |            |
| <b>Desviación estándar</b>              | <b>3,41</b> |            | <b>Desviación estándar</b>                              | <b>1,17</b> |            |
| <b>Tipo de Centro</b>                   | <b>n</b>    | <b>%</b>   | <b>Grado Académico</b>                                  | <b>n</b>    | <b>%</b>   |
| Público                                 | 120         | 63         | Secundaria  | 3           | 2          |
| Subvencional                            | 69          | 37         | Escuela Normal  | 54          | 28         |
| <b>Total</b>                            | <b>189</b>  | <b>100</b> | Licenciatura  | 132         | 70         |
| <b>Media</b>                            | <b>1</b>    |            | <b>Total</b>  | <b>189</b>  | <b>100</b> |
| <b>Desviación estándar</b>              | <b>,965</b> |            | <b>Media</b>  | <b>3</b>    |            |
| <b>Turno de Trabajo</b>                 | <b>n</b>    | <b>%</b>   | <b>Desviación estándar</b>                              | <b>,500</b> |            |
| Matutino                                | 74          | 39         | <b>Edad</b>   | <b>n</b>    | <b>%</b>   |
| Vespertino                              | 97          | 51         | 22-31 años  | 57          | 30         |
| Nocturno                                | 18          | 10         | 32-41 años  | 71          | 38         |
| <b>Total</b>                            | <b>189</b>  | <b>100</b> | 42-51 años  | 47          | 25         |
| <b>Media</b>                            | <b>2</b>    |            | 52-61 años  | 14          | 7          |
| <b>Desviación estándar</b>              | <b>,633</b> |            | <b>Total</b>  | <b>189</b>  | <b>100</b> |
| <b>Tipo de Contratación</b>             | <b>n</b>    | <b>%</b>   | <b>Media</b>  | <b>2</b>    |            |
| Fijo                                    | 171         | 90         | <b>Desviación estándar</b>                              | <b>,918</b> |            |
| Temporal                                | 18          | 10         | <b>Nº de Hijo a su cargo</b>                            | <b>n</b>    | <b>%</b>   |
| <b>Total</b>                            | <b>189</b>  | <b>100</b> | 1-3   | 181         | 96         |
| <b>Media</b>                            | <b>1</b>    |            | 4-6   | 8           | 4          |
| <b>Desviación estándar</b>              | <b>,294</b> |            | <b>Total</b>  | <b>189</b>  | <b>100</b> |
| <b>Plaza que ejerce</b>                 | <b>n</b>    | <b>%</b>   | <b>Media</b>  | <b>1</b>    |            |
| Una                                     | 159         | 84         | <b>Desviación estándar</b>                              | <b>,202</b> |            |
| Más de Una                              | 30          | 16         | <b>Nº de Personas a su cargo</b>                        | <b>n</b>    | <b>%</b>   |
| <b>Total</b>                            | <b>189</b>  | <b>100</b> | 0-2   | 62          | 33         |
| <b>Media</b>                            | <b>1</b>    |            | 3-5   | 55          | 29         |
| <b>Desviación estándar</b>              | <b>,366</b> |            | 6-8   | 44          | 23         |
| <b>Tiempo de laborar en el Centro</b>   | <b>n</b>    | <b>%</b>   | 9-10  | 28          | 15         |
| 1-10                                    | 134         | 71         | <b>Total</b>  | <b>189</b>  | <b>100</b> |
| 11-20                                   | 41          | 22         | <b>Media</b>  | <b>1</b>    |            |
| 21-30                                   | 14          | 7          | <b>Desviación estándar</b>                              | <b>1,94</b> |            |
| <b>Total</b>                            | <b>189</b>  | <b>100</b> | <b>Nº de estudiantes que atiende</b>                    | <b>n</b>    | <b>%</b>   |
| <b>Media</b>                            | <b>1</b>    |            | 100-199   | 39          | 21         |
| <b>Desviación estándar</b>              | <b>,618</b> |            | 200-299   | 136         | 71         |
| <b>Años de Experiencia como Maestro</b> | <b>n</b>    | <b>%</b>   | 300-399   | 11          | 6          |
| 1-10                                    | 73          | 39         | 400-499   | 3           | 2          |
| 11-20                                   | 83          | 44         | <b>Total</b>  | <b>189</b>  | <b>100</b> |
| 21-30                                   | 25          | 13         | <b>Media</b>  | <b>2</b>    |            |
| 31-40                                   | 8           | 4          | <b>Desviación estándar</b>                              | <b>,562</b> |            |
| <b>Total</b>                            | <b>189</b>  | <b>100</b> |   |             |            |
| <b>Media</b>                            | <b>2</b>    |            |   |             |            |
| <b>Desviación estándar</b>              | <b>,814</b> |            |   |             |            |

Fuente: ficha de recolección de datos



**Tabla 2. Estadísticos descriptivos de las dimensiones del Síndrome de Burnout**

| Burnout Global | N   | Mínimo | Máximo | Media | Desviación estándar | Afectados |    | En proceso |    | No afectados |    |
|----------------|-----|--------|--------|-------|---------------------|-----------|----|------------|----|--------------|----|
|                |     |        |        |       |                     | n         | %  | n          | %  | n            | %  |
| AE             | 189 | 3      | 20     | 8,36  | 4,786               | 66        | 35 | 12         | 6  | 111          | 59 |
| D              | 189 | 3      | 15     | 5,86  | 3,046               | 49        | 26 | 40         | 21 | 100          | 53 |
| RP             | 189 | 4      | 20     | 14,92 | 3,944               | 51        | 27 | 26         | 14 | 112          | 59 |

Fuente: ficha de recolección de datos

**Tabla 3. Correlación de las dimensiones del Síndrome de Burnout**

| Burnout Global | Burnout Global |    |    |    |    |    |
|----------------|----------------|----|----|----|----|----|
|                | AE             |    | D  |    | RP |    |
|                | n              | %  | n  | %  | n  | %  |
| AE             | 66             | 35 | 48 | 25 | 24 | 13 |
| D              |                |    | 49 | 26 | 39 | 21 |
| RP             |                |    |    |    | 51 | 27 |

Fuente: ficha de recolección de datos

**Tabla 4. Estadísticos descriptivos de las dimensiones de los factores organizacionales asociados al Síndrome de Burnout**

| Factores Organizacionales | n   | Mín. | Máx. | Media | D. Estándar | Afect. |    | En proceso |    | No Afect. |    |
|---------------------------|-----|------|------|-------|-------------|--------|----|------------|----|-----------|----|
|                           |     |      |      |       |             | n      | %  | n          | %  | n         | %  |
| ER                        | 189 | 5    | 25   | 12,70 | 5,689       | 74     | 39 | 12         | 6  | 103       | 54 |
| S                         | 189 | 6    | 30   | 21,47 | 5,035       | 55     | 29 | 16         | 8  | 118       | 62 |
| CO                        | 189 | 3    | 14   | 7,96  | 2,414       | 79     | 42 | 28         | 43 | 82        | 49 |
| PP                        | 189 | 3    | 15   | 6,50  | 3,527       | 55     | 29 | 18         | 10 | 116       | 61 |
| FRP                       | 189 | 3    | 15   | 6,97  | 3,517       | 65     | 34 | 21         | 11 | 103       | 54 |

Fuente: ficha de recolección de datos



Fuente: ficha de recolección de datos

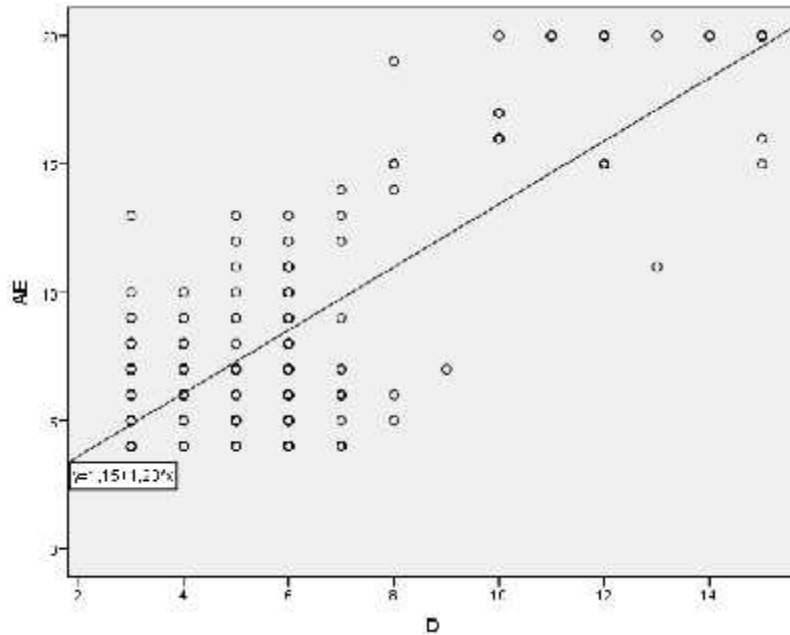
**Tabla 7. Correlación de Pearson relacionada a las dimensiones del Burnout global y los factores organizacionales del Síndrome.**

|     | AE | D      | RP    | ER     | S      | CO     | PP     | FRP    |
|-----|----|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| AE  | 1  | ,782** | ----- | ,760** | -----  | -----  | ,684** | ,626** |
| D   |    | 1      | ----- | ,661** | -----  | -----  | ,687** | ,650** |
| RP  |    |        | 1     | -----  | ,767** | ,149*  | -----  | -----  |
| ER  |    |        |       | 1      | -----  | ,139   | ,627** | ,638** |
| S   |    |        |       |        | 1      | ,255** | -----  | -----  |
| CO  |    |        |       |        |        | 1      | -----  | ,096   |
| PP  |    |        |       |        |        |        | 1      | ,670** |
| FRP |    |        |       |        |        |        |        | 1      |

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01

\*La correlación es significativa en el nivel 0,02

**Gráfico # 1. Diagrama de dispersión de los datos AE \* D**

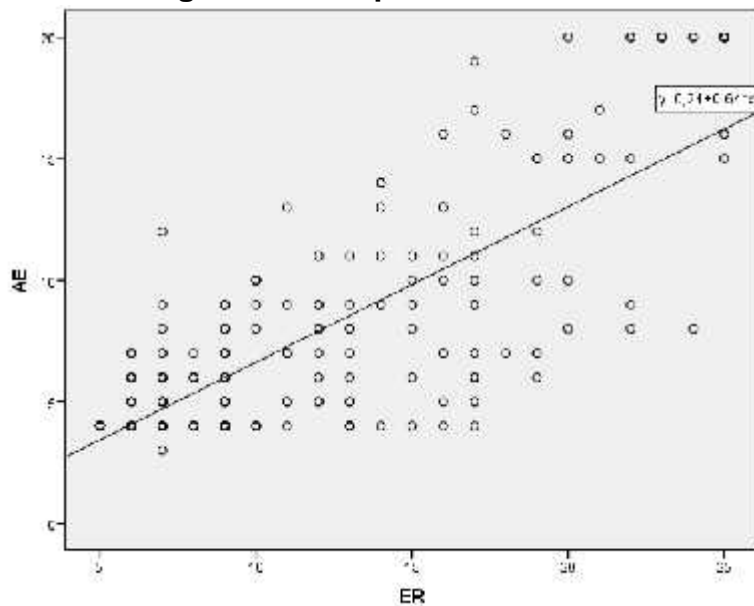


AE= agotamiento emocional D= despersonalización

- Alta correlación positiva, el AE se incrementa nítidamente a medida que la D aumenta.

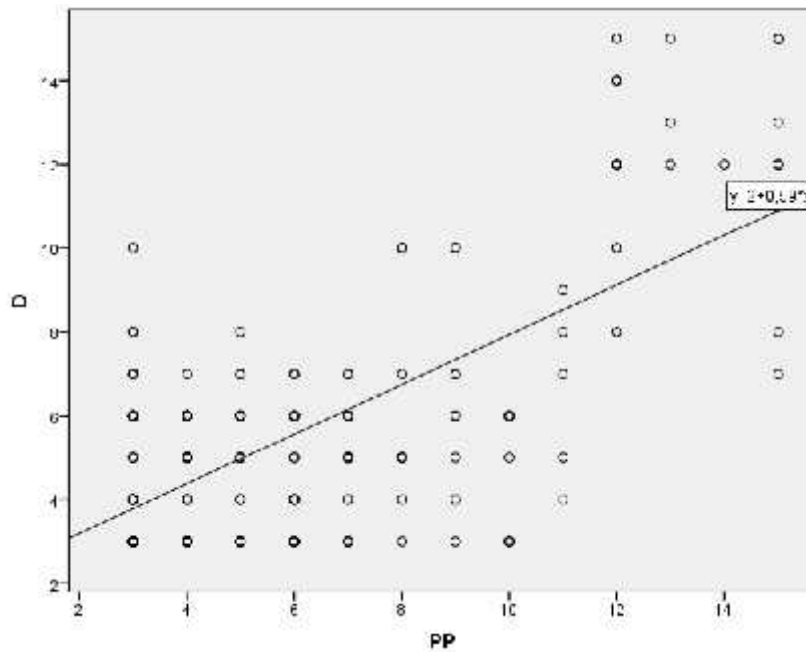
Por lo tanto si el AE aumenta en 1,15 puntos la D aumentará en 1,23 puntos.

**Gráfico # 2. Diagrama de dispersión de los datos AE \* ER**



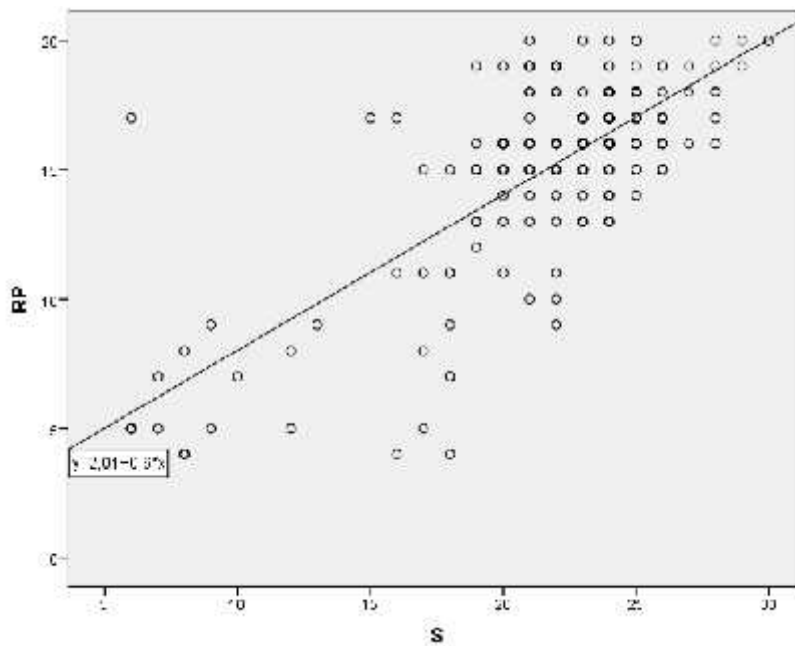
- Alta correlación positiva, el Agotamiento Emocional se incrementa nítidamente a medida que el Estrés Roll aumente.

**Gráfico # 3. Diagrama de dispersión de los datos D \* PP**



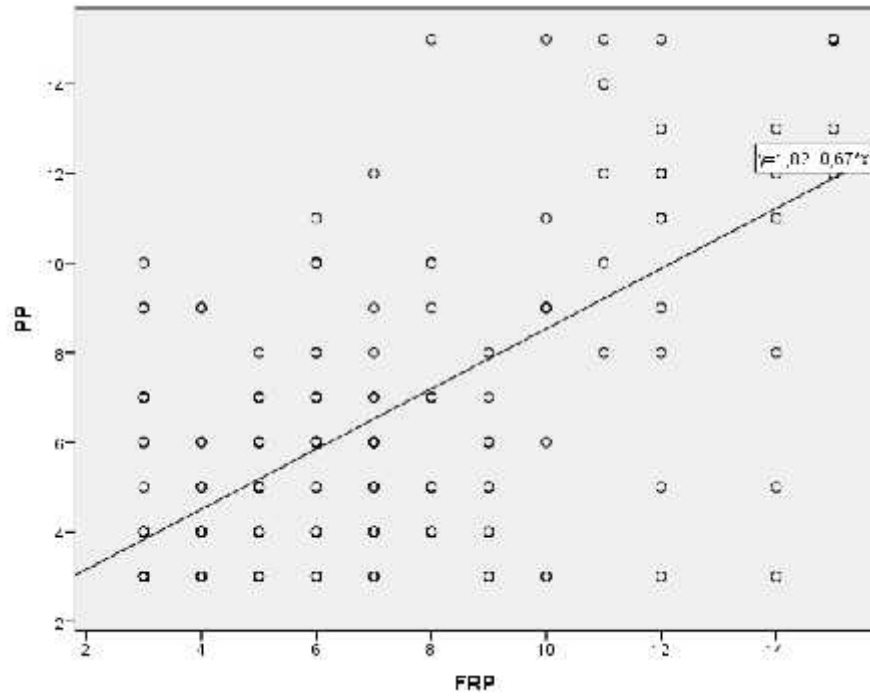
**Alta Correlación positiva entre Despersonalización y Preocupaciones Profesionales.**

**Gráfico #4. Diagrama de dispersión de los datos RP \* S**



**) Alta correlación positiva entre realización personal y supervisión**

**Gráfico # 5. Diagrama de dispersión de los datos PP \* FRP**



Alta correlacion positiva entre Falta de reconocimiento Profesional y preocupaciones profesionales.