



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL  
DIRECCIÓN GENERAL DE POSTGRADOS  
MAESTRIA EN SEGURIDAD Y PREVENCION DE RIESGOS DEL TRABAJO.**

**“CARGA MENTAL Y SINTOMAS / SIGNOS DEL SINDROME DE BURNOUT  
EN DOCENTES A TIEMPO COMPLETO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA  
DE QUITO EN EL PERIODO OCTUBRE 2012- MARZO 2013”.**

**Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar el Grado  
de Magister en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo.**

**Autor**

**Aimee Vilaret Serpa**

**Director**

**Dra. Ángela Antonieta Ortiz Imbaquingo**

**Quito- Ecuador**

**Julio -2013**

## CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, **Aimee Vilaret Serpa**, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional.

Además; y, que de acuerdo a la Ley de propiedad intelectual, el presente Trabajo de Investigación pertenecen todos los derechos a la Universidad Tecnológica Equinoccial, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

---

**Aimee Vilaret Serpa**

**C.I. 1716408610**

**INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO  
APROBACIÓN DEL DIRECTOR**

En mi calidad de Director del Trabajo de Grado presentado por **Aimée Vilaret Serpa**, previo a la obtención del Grado de Magister en **Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo**, considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y disposiciones emitidas por la Universidad Tecnológica Equinoccial por medio de la Dirección General de Posgrado para ser sometido a la evaluación por parte del Tribunal examinador que se designe.

En la Ciudad de ....., a los ..... del mes de ..... de .....

---

**Dra Ángela Antonieta Ortiz Imbaquingo**  
Cl.

## 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 mi hijo Karel**

*Por sus conocimientos y su paciencia.*

### **A mi esposo**

*Por su apoyo y ayuda en los momentos difíciles.*

### **A mis padres**

*Por su amor, por darme fuerzas para salir adelante y por su confianza en mí.*

Y a todos aquellos seres queridos que no están presentes físicamente, pero sé que están conmigo siempre.

"En el mismo hombre suelen ir unidos un corazón pequeño y un talento grande.  
Pero todo hombre tiene el deber de cultivar su inteligencia, por respeto a sí mismo  
y al mundo"

José Martí.

## AGRADECIMIENTOS

*Debo agradecer de manera especial y sincera a la Doctora Ángela Ortiz por su gentileza al dirigir este trabajo. Su apoyo, confianza y su capacidad para guiar mis ideas han sido un aporte invaluable.*

*Quiero expresar también mi más sincero agradecimiento a la Doctora Amalia García, al Doctor Raúl Harari y al Doctor Washington Paz, no cabe duda que sus contribuciones han enriquecido el trabajo realizado.*

*Agradezco a la Universidad Tecnológica Equinoccial, por haberme abierto las puertas de prestigiosa institución, cuna de grandes profesionales.*

*A todos mis compañeros de trabajo por su paciencia y tolerancia y en especial a Michael Silva por su apoyo, ayuda y sus consejos.*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>pp</b>
PORTADA	i
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	1
1.1.- Planteamiento del Problema	1
1.2.- Objetivos de la Investigación	3
1.2.1.-Objetivo General	3
1.2.2.-Objetivos Específicos	3
1.3.- Justificación de la Investigación	3
1.4.- Alcance de la Investigación	5
CAPÍTULO II	
MARCOS DE REFERENCIA	6
2.1.- Marco de Referencia:	6
2.1.1- El Síndrome de Burnout y carga mental en los profesores	9
2.2.- Marco Teórico:	10
2.2.2- Carga mental	20
2.3.- Marco Conceptual	30
2.4.- Marco Legal	32
2.5.- Marco Temporal, Espacial	34
2.6.- Sistema de Hipótesis	34
2.7.- Sistema de Variables:	35
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	36
3.1.- Diseño de la Investigación	36
3.2.- Tipo de la Investigación	36
3.3.- Métodos de la Investigación	36
3.4.- Población y Muestra	36
3.4.1.- Población	36
3.4.2.- Muestra	36
3.4.3.- Sujetos de estudio	36
3.5.- Operacionalización de Variables	37

3.6.- Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	44
3.7.- Técnicas de Procesamiento y Análisis de los Datos	45
3.8.- Confiabilidad de Validez de Instrumentos	45
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	53
4.1.- Análisis e Interpretación de los Resultados	53
4.1.1- Análisis descriptivo	53
4.1.2- Carga Mental	56
4.1.2.1- Variables de la carga mental	60
4.1.3.- Inventario de Burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed)	69
4.1.3.1.- Puntuaciones medias	69
4.1.3.2.- Grados de Burnout	70
4.1.3.3.- Análisis por patrones: Niveles de Burnout	71
4.1.3.4.- Resumen descriptivo de las dimensiones del MBI-Ed	73
4.1.3.5. Análisis de los ítems	75
4.1.4.- Análisis Inferencial	77
4.1.4.1.-Variables Socio demográficas	78
4.1.4.2.-Variables laborales	86
4.1.4.3.-Variables Condiciones de Trabajo	98
4.1.4.4.-Variables procedentes del MBI-Ed y de la Carga Mental	99
4.1.6.- Síntomas del Síndrome de Burnout	109
4.2 Discusión de los resultados	111
4.2.1.- Análisis descriptivo	111
4.2.1.1.- Características sociodemográficas y laborales	111
4.2.1.2.- Carga mental	111
4.2.1.3.- Análisis del Síndrome de Burnout	115
4.2.1.4.- Análisis inferencial	120
4.2.1.5.- Análisis de las relaciones entre Burnout y Carga mental	123
4.2.1.7.- Síntomas del Síndrome de Burnout	124
4.2.1.8.- Propuesta de plan de acción	125
CAPITULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	132
5.1. - Conclusiones	132
5.2. Recomendaciones	137
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	139
ANEXOS	
A. Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo(ESCAM)	
B. Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)	
C. Inventario de Sintomatología de Estrés.	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA</b>	<b>pp</b>
2.1 Incidencia de Burnout por profesiones	8
2.2 Estudios realizados sobre el Burnout en diferentes profesiones.	8
3.1 Estadísticos de fiabilidad para el MBI-Ed	46
3.2 KMO, Prueba de Bartlett y porcentaje de la varianza explicada(MBI-ED)	47
3.3 Estadísticos de fiabilidad para la escala ESCAM	48
3.4 KMO, Prueba de Bartlett y porcentaje de la varianza explicada(ESCAM)	49
3.5 Estadísticos de fiabilidad para el ISE	50
3.6 KMO, Prueba de Bartlett y porcentaje de la varianza explicada(ISE)	51
4.1 Distribución en función de facultades	53
4.2 Distribución en función del género	53
4.3 Distribución según el estado civil	54
4.4 Distribución en función de la carga docente	56
4.5 Distribución en función del horario de trabajo	56
4.6 Percepción de temperatura en el lugar de trabajo	57
4.7 Percepción de iluminación en el lugar de trabajo	57
4.8 Percepción del ruido en el lugar de trabajo	58
4.9 Percepción de la adecuación del espacio de trabajo	58
4.10 Percepción de las condiciones higiénicas en el puesto de trabajo	59
4.11 Ítems con puntuaciones medias más elevadas de carga mental	59
4.12 Ítems con puntuaciones medias más bajas de carga mental	59
4.13 Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 1(ESCAM)	60
4.14 Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 2(ESCAM)	61
4.15 Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 3(ESCAM)	61
4.16 Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 4(ESCAM)	61
4.17 Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 5(ESCAM)	62
4.18 Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 8(ESCAM)	62
4.19 Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 6(ESCAM)	63
4.20 Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 7(ESCAM)	63
4.21 Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 10(ESCAM)	63
4.22 Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 13(ESCAM)	64
4.23 Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 18(ESCAM)	64
4.24 Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 18(ESCAM)	65
4.25 Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 20(ESCAM)	65
4.26 Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 11(ESCAM)	65
4.27 Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 12(ESCAM)	66
4.28 Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 14(ESCAM)	66
4.29 Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 9(ESCAM)	67
4.30 Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 15(ESCAM)	67
4.31 Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítems 16(ESCAM)	67



4.32 Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 17(ESCAM)	68
4.33 Media, desviación típica y percentiles para cada una de las dimensiones de carga mental en función de la población total	69
4.34 Puntuaciones medias del MBI-Ed	69
4.35 Muestra de baremación del Manual MBI de TEA	70
4.36 MBI-Ed. Puntos de cortes para tres grupos iguales.	71
4.37 Percentiles en las tres dimensiones del MBI-Ed	71
4.38 Procedimiento para la obtención de los cinco Niveles de Burnout	72
4.39 Distribuciones de frecuencias de los Niveles de Burnout	73
4.40 Correlaciones de Spearman entre las dimensiones del Burnout	75
4.41 Puntuaciones medias entre los distintos ítems del MBI-Ed	76
4.42 Ítems con medias más elevadas del MBI-Ed	76
4.43 Ítems con medias más bajas del MBI-Ed	77
4.44 Grupos de variables de los estudios de contraste	77
4.45 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las distribuciones Género/Dimensiones de Burnout.	78
4.46 Rangos promedios de los niveles sexo en relación a las dimensiones del Burnout.	79
4.47 Resultado de la prueba U de Mann-Whitney.	79
4.48 Distribución porcentual Género/Niveles de Burnout agrupados	80
4.49 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las distribuciones Edad/Dimensiones de Burnout.	80
4.50 Rangos promedios de los niveles de Edades en relación a las dimensiones del Burnout.	81
4.51 Resultado de la prueba Kruskal-Wallis.	82
4.52 Distribución Edades/Niveles Agrupados de Burnout.	82
4.53 Correlaciones Edad/Dimensiones Carga mental	83
4.54 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las distribuciones Estado civil/Dimensiones de Burnout.	83
4.55 Rangos promedios de los niveles de Estado civil en relación a las dimensiones del Burnout.	84
4.56 Resultado de la prueba Kruskal-Wallis.	84
4.57 Resultados del ANOVA Estado civil/ Burnout.	85
4.58 Prueba de homogeneidad de varianzas.	85
4.59 Distribución Estado Civil/ Niveles de Burnout.	85
4.60 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las distribuciones Nivel de instrucción/Dimensiones de Burnout.	86
4.56 Correlación Edad/Dimensiones Carga mental	87
4.57 Resultados del ANOVA Estado civil/ Burnout	87
4.58 Prueba de homogeneidad de varianzas	88
4.59 Distribución Estado Civil/ Niveles de Burnout	88
4.60 Resultados ANOVA Titulación/ Burnout	89
4.61 Resultados ANOVA Titulación/ Agotamiento emocional.	87
4.62 Rangos promedios de los niveles de Titulación en relación a las dimensiones del Burnout.	87

4.63 Resultado de la prueba Kruskal-Wallis.	88
4.64 Distribución Titulación/ Niveles de Burnout.	88
4.65 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las distribuciones Antigüedad en la institución/Dimensiones de Burnout.	89
4.66 Resultados del ANOVA: Antigüedad en la institución/Agotamiento emocional.	90
4.67 Rangos promedios de los niveles de Antigüedad en la institución en relación a las dimensiones del Burnout.	90
4.68 Resultado de la prueba Kruskal-Wallis.	91
4.69 Resultados de la prueba Chi-cuadrado: Años de antigüedad	92
4.70 Distribución años de Antigüedad/Nivel de Burnout	92
4.71 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las distribuciones Carga docente/Dimensiones de Burnout.	93
4.72 Rangos promedios de los niveles Carga docente en relación a las dimensiones del Burnout.	93
4.73 Resultado de la prueba U de Mann-Whitney.	94
4.74 Resultados de la prueba Chi-cuadrado: Carga docente	94
4.75 Distribución Carga docente/Nivel de Burnout	95
4.76 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las distribuciones Horario de trabajo/Dimensiones de Burnout	95
4.77 Rangos promedios de los niveles de Horario de trabajo en relación a las dimensiones del Burnout.	96
4.78 Resultado de la prueba Kruskal-Wallis.	97
4.79 Resultados de la prueba Chi-cuadrado: Carga docente	97
4.80 Distribución carga docente/Nivel de Burnout	97
4.81 Correlación entre las variables Condiciones de trabajo y las Dimensiones del Burnout.	99
4.82 Correlación entre las variables de Carga mental y las Dimensiones del Burnout.	101
4.83 Razón de prevalencia Demandas cognitivas y complejidad de la tarea y la dimensión Agotamiento emocional.	102
4.84 Razón de prevalencia Demandas cognitivas y complejidad de la tarea y la dimensión Despersonalización.	103
4.85 Razón de prevalencia Demandas cognitivas y complejidad de la tarea y la dimensión Realización personal.	103
4.86 Razón de prevalencia entre las características de la tarea y la dimensión Agotamiento emocional.	104
4.87 Razón de prevalencia entre las características de la tarea y la dimensión Agotamiento emocional.	104
4.88 Razón de prevalencia entre las características de la tarea y la dimensión Agotamiento emocional.	104
4.89 Razón de prevalencia entre la Organización temporal del trabajo y la dimensión Agotamiento emocional	105
4.90 Razón de prevalencia entre la Organización temporal del trabajo y la dimensión Despersonalización.	105

4.91 Razón de prevalencia entre la Organización temporal del trabajo y la dimensión Realización personal.	106
4.92 Razón de prevalencia entre Ritmo de trabajo y la dimensión Agotamiento emocional.	106
4.93 Razón de prevalencia entre Ritmo de trabajo y la dimensión Despersonalización.	107
4.94 Razón de prevalencia entre Ritmo de trabajo y la dimensión Despersonalización.	107
4.95 Razón de prevalencia entre Consecuencias a la salud y la dimensión Agotamiento emocional.	108
4.96 Razón de prevalencia entre Consecuencias a la salud y la dimensión Despersonalización	108
4.97 Razón de prevalencia entre Consecuencias a la salud y la dimensión Realización personal	109
4.98 Baremos de comparación y datos descriptivos de los docentes objeto de estudio	109
4.99 Niveles de sintomatología asociada al Burnout para la población de docentes	110
4.100 Comparaciones medias en el MBI/Estudios internacionales	116
4.101 Clasificación tripartita de distintas muestras	118
4.102 Líneas generales de intervención en función de las puntuaciones obtenidas en cada dimensión de Carga mental	125
4.103 Estrategias específicas reducción de la carga mental y Síndrome de Burnout.	126

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO</b>	<b>pp</b>
3.1 Sedimentación de los componentes del MBI-Ed	47
3.2 Sedimentación de los componentes de la escala ESCAM	50
3.3 Sedimentación de los componentes del ISE	52
4.1 Distribución en función de la edad	54
4.2 Distribución en función de la titulación académica	55
4.3 Porcentajes según los años de antigüedad en el centro	55
4.4 Distribución de frecuencias de las puntuaciones de Agotamiento Emocional	73
4.5 Distribución de frecuencias de las puntuaciones de Despersonalización	74
4.6 Distribución de frecuencias de las puntuaciones de Realización personal.	74
4.7 Media de Agotamiento Emocional en función de los años de antigüedad en la Institución	91
4.8 Media en Despersonalización en función de los años de antigüedad en la Institución	91

## RESUMEN

La presente investigación busca determinar la presencia de carga mental y su relación con los signos y síntomas del Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad privada de Quito. Se trata de un estudio epidemiológico analítico transversal y descriptivo. La población de estudio está constituida por 134 docentes a tiempo completo. El levantamiento de datos se realizó a través del Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed), La Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM) y el Inventario de Sintomatología de Estrés (ISE). Para el análisis y procesamiento de datos se empleó el programa estadístico S.P.S.S 20.0 versión Windows. Se encontró que la carga mental que poseen los docentes es media-alta teniendo en cuenta las valoraciones de las dimensiones: Demandas cognitivas y complejidad de la tarea; Características de la tarea; Organización temporal del trabajo; Ritmo de trabajo y Consecuencias para la salud. El 26,06% de los docentes presentó Agotamiento Emocional, 4,59% Despersonalización y un 39,5% se sintieron Realizados personalmente. Mientras que el 23,8% de los docentes participantes sufren niveles preocupantes de Burnout que van entre los niveles de “extremo y bastante”. Los problemas de salud más frecuentes asociados al Síndrome de Burnout en los docentes fueron: dolores de espalda, cuello y cabeza, sentimiento de cansancio mental, dificultades con el sueño, pérdida o exceso de apetito y estado de apresuramiento continuo.

### **Palabras claves:**

carga mental, docentes universitarios, síndrome de Burnout.

## ABSTRACT

This research aims to determine the presence of mental workload and its relationship with the signs and symptoms of Burnout Syndrome in full-time faculty from a private university in Quito. It is an descriptive, cross-sectional and analytic epidemiological study. The population of study consisted in 134 full-time university professors. The collection of data was performed using the Maslach Burnout Inventory for Teachers (MBI-Ed), The Subjective Scale of Mental Workload (ESCAM) and Stress Symptoms Inventory (ESI). For analysis and processing data was used SPSS20.0. Windows version. It was found that the mental workload in professors is medium-high considering the assessment of dimensions: Cognitive demands and complexity of the task, task characteristics, temporal organization of work, work rate and health consequences. The 26.06% of teachers presented emotional exhaustion, 4.59% depersonalization and 39.5% felt accomplished. 23.8% of the professors suffer high levels of Burnout, ranging between levels of "extreme and fairly". The most common health problems associated with burnout syndrome among professors were: back, neck and head pain, feeling mental fatigue, poor sleep, loss or excessive appetite and continuous state of haste.

Keywords:

burnout syndrome, mental workload, university professors.

## CAPÍTULO I EL PROBLEMA

### 1.1.- Planteamiento del Problema:

Todos los puestos de trabajo tienen implícita una carga ya sea mental o física; en el caso de la docencia universitaria, tiene una mayor relevancia la carga mental y ésta a su vez interviene en el producto de su trabajo. La carga mental se refiere al conjunto de tensiones inducidas en una persona debido a las exigencias del trabajo mental que realiza (Sierra, 2004), para la presente investigación puede ser entendida como condiciones, organización y medio ambiente de trabajo relacionadas con la capacidad del trabajador para realizar dicho trabajo, que pueden desencadenar alteraciones psicológicas o emocionales, es decir, elementos organizacionales y del trabajo que pueden ser la causa o favorecer la aparición de signos/síntomas del Síndrome de Burnout.

En los años setenta, como consecuencia de los estudios sobre estrés, aparece el concepto Burnout en los primeros trabajos de Freudenberg (1974). Aunque antes de finalizar esta década son muchas las referencias sobre este tema en diversas profesiones asistenciales, entre ellas la de los docentes (Keavney y Sinclair, 1978), no será hasta los años ochenta cuando se produzca un aumento considerable de las investigaciones sobre Burnout. El concepto de estrés ha sido uno de los constructos más polémicos dentro de la Psicología, tanto en su definición como en sus modelos teóricos explicativos (Sandín, 2003). Sin embargo, el término Burnout ha sido delimitado y aceptado por la comunidad científica casi en su totalidad desde la conceptualización establecida por Maslach (Maslach, 1982, 1999) en la que define el Burnout como una respuesta de estrés crónico formada por tres factores fundamentales: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.

Sin lugar a dudas, el tema que más interés ha suscitado desde un principio en este ámbito han sido las variables que están relacionadas con la etiología del fenómeno estrés y Burnout en docentes, pero muy pocos estudios; al menos en Ecuador; se basan en la relación entre los factores asociados a la carga mental con el Síndrome de Burnout.

Existen investigadores que hablan sobre la aparición de este Síndrome en el magisterio, un ejemplo de esto es; Martín (1998), en España, menciona que ha habido un incremento en el abandono de la profesión docente por causas de enfermedades nerviosas como la depresión, el estrés, la ansiedad, en especial en las mujeres. Por otro lado en Estados Unidos, Travers y Cooper (1993) dicen que en la profesión docente en comparación con otras profesiones, los maestros presentan una baja significativa en la satisfacción laboral y una pobre salud mental. Martínez (1992) también en España afirma que las condiciones del magisterio se han deteriorado progresivamente constituyéndose en un riesgo para la salud mental del docente.

El tipo de conducta de afrontamiento es importante porque, además de servir para dominar las demandas de la situación de estrés, determina la forma en que se activa el organismo. El organismo se activa de muy distintas maneras, según la persona trate de controlar la situación o adopte una actitud pasiva ante ésta. Las conductas motoras realizadas para hacer frente a una situación estresante son conductas específicas para una situación concreta o conductas más generales para una amplia gama de situaciones, dependiendo de qué conductas se han aprendido en ocasiones anteriores. Las consecuencias de estas conductas determinarán que sean consideradas como correctas o incorrectas por la persona. Lo que determina que una conducta se repita o no en un futuro, no es la supuesta corrección e incorrección moral de ésta, sino su eficacia para cambiar la situación.

Durante la última década, Ecuador ha experimentado diferentes cambios, entre ellos los cambios en las estructuras organizacionales, que han traído consigo variaciones en el tipo de contratación, la jornada laboral, las exigencias de la tarea, la remuneración y por ende la productividad; esto como respuesta a la creciente competitividad y a la demanda de más y mejores servicios.

La Educación Universitaria Ecuatoriana contempla en su nueva Ley de Educación Superior (LOES), en el **TÍTULO VIII. AUTODETERMINACIÓN PARA LA PRODUCCIÓN DEL PENSAMIENTO Y CONOCIMIENTO. CAPÍTULO II. PERSONAL ACADÉMICO. Art. 149.- Tipos de profesores o profesoras y tiempo de dedicación.** “El tiempo de dedicación podrá ser exclusiva o tiempo completo, es decir, con cuarenta horas semanales; semiexclusiva o medio tiempo, es decir, con veinte horas semanales; a tiempo parcial, con menos de veinte horas semanales”.

Al ponerse en vigencia la (LOES), los docentes a tiempo completo están obligados a laborar cuarenta horas semanales, en donde los trabajos administrativos son cada vez mayor en cantidad y tiempo de dedicación, sumado además; los conflictos de rol; que también provocan un aumento en los niveles de carga mental y en los inicios de cuadros de Burnout. Especialmente se han observado algunos síntomas como la presencia de estrés, depresión, falta de compromiso, distanciamiento físico y emocional, así como ausencias constantes en algunos docentes. Todo esto se traduce en lo cotidiano con permisos frecuentes argumentando problemas personales. En muchos docentes es común ver que su desempeño se ha vuelto rutinario y monótono con falta de iniciativa e interés para innovar su trabajo.

Debido a las características propias del trabajo de los docentes a tiempo completo y a la variabilidad de actividades a lo largo del curso académico, es normal encontrar momentos en los que los docentes se encuentren más estresados. Algunas de estas actividades comprenden: la implantación de los nuevos planes de estudio, su reestructuración en créditos, el impartir las materias, el mayor peso que han adquirido los créditos prácticos, la evaluación permanente de la actividad docente universitaria por parte de los estudiantes y la evaluación nacional de la calidad que involucra a los docentes en un proceso continuo de investigación y vinculación con la colectividad.

La presencia de enfermedades ya diagnosticadas médicamente a compañeros docentes tales como presión alta, depresión y estrés cada vez son más

frecuentes, según informes del departamento médico de la universidad objeto de ésta investigación.

Por lo anterior se hace necesario conocer en realidad las condiciones laborales en las que se están desarrollando los docentes de la mencionada institución y la relación de éstas con respecto a la carga mental y la aparición de signos y síntomas del Síndrome de Burnout, aspectos que han demostrado conceptualmente verse afectados, incidiendo en la percepción de bienestar psicológico, en la calidad de vida y en la efectividad de la labor desempeñada.

## **1.2.- Objetivos de la Investigación:**

### **1.2.1.- Objetivo General:**

Determinar la presencia de carga mental y su relación con la aparición de signos y síntomas del Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad privada de Quito en el periodo octubre 2012-marzo 2013.

### **1.2.2.- Objetivos Específicos:**

1. Examinar el perfil sociodemográfico y laboral de los docentes a tiempo completo.
2. Evaluar los niveles del Síndrome de Burnout y carga mental del profesorado universitario mediante la aplicación de los instrumentos a docentes a tiempo completo.
3. Identificar los factores asociados al Síndrome de Burnout y carga mental en los docentes a tiempo completo.
4. Analizar las relaciones entre el Burnout y las variables socio demográficas, laborales y condiciones de trabajo.
5. Identificar los signos y síntomas más frecuentes relacionados al Síndrome de Burnout en los docentes a tiempo completo.
6. Establecer que factores de la carga mental se relacionan a la presencia del Burnout en esta población.

## **1.3.- Justificación de la Investigación:**

La profesión de los docentes cumple un papel muy importante en la construcción del futuro de un país en desarrollo como Ecuador, caracterizado por una situación social cambiante, en constante desarrollo, por ello se hace imperante la necesidad de tener en cuenta las condiciones laborales con las que cuentan los docentes del país y cómo pueden afectar la carga mental que asumen los mismos en cada una de las instituciones educativas en las que desarrollan su labor; en este caso, el mayor interés se genera hacia la condición laboral de los docentes universitarios de una de las universidades privadas, específicamente de la ciudad de Quito.

Un sistema universitario es una plataforma fundamental para la formación, desarrollo de competencias y fortalecimiento de la capacidad emprendedora de las personas y medio para la inserción eficaz en el mercado laboral. En efecto, la experticia lograda por los estudiantes, luego de finalizado un proceso de



educación profesional, se transforma en una oportunidad para el desarrollo de un país y para quienes aspiran a un ascenso en la espiral social. No obstante, el camino seguido para lograr esta meta no transita necesariamente por el conocimiento, sino que además debe brindar un enriquecimiento en valores y formación de actitudes del educando gracias al sello formativo de la Institución y fundamentalmente por el aporte entregado por los docentes o educadores. En tal sentido la docencia universitaria se convierte en un soporte estratégico para lograr la excelencia académica, la investigación y la innovación en distintos campos de la actividad.

Si el maestro no tiene la capacidad para enfrentar las diferentes situaciones que se le presentan puede generar estrés, y si éste es constante, la consecuencia es que puede desarrollar el Síndrome *Burnout*, es por ello que el sector de la educación parece ser especialmente vulnerable y el malestar del profesorado amenazará no sólo sus posibilidades de autorrealización sino también su equilibrio físico y psíquico, con importantes consecuencias en la calidad de la enseñanza. El concepto hace referencia a la presión a la que se ven sometidos los enseñantes por intentar responder a la diversidad de demandas y tiempo de dedicación, teniendo que exigirse cada vez más a sí mismos.

Oliver (1993) al referirse al Síndrome de Burnout, mantiene que no es cuestionable en el caso de la docencia, ya que en esta profesión se producen problemas somáticos y psicológicos que dañan significativamente la labor profesional y afecta las relaciones mantenidas con los alumnos y en definitiva a la calidad de la enseñanza.

Los estudios descriptivos que se refieren a la relación entre Burnout y otras variables, fundamentalmente sociodemográficas, se repiten en casi todos los países. En Alemania, Knight-Wegenstein (1973) realizó uno de los estudios pioneros en el ámbito de la educación en el que obtuvo que un 87,6% de los 9129 profesores estudiados aparecían como afectados por un elevado grado de tensión en el trabajo. También en Alemania, Kohnen y Barth (1990), en un estudio realizado sobre 122 profesores, señalaron que solo un 28% informaba de mínimos síntomas de Burnout frente a un 43 % con síntomas moderados y un 28,7% con síntomas severos. En esta línea, se repiten este mismo tipo de investigaciones en países de todo el mundo, señalando en todos elevadas puntuaciones en diversas medidas de Burnout. Destacan las realizadas por Brenner (1982) en Suecia, Kyriacou (1980), Capel (1987) y Chakravorty (1989) en Inglaterra, Pines, Arosón y Kafry (1981) en Estados Unidos y Esteve (1994) en España.

De gran interés son los estudios que buscan una relación entre bajas laborales y Burnout. En esta línea, Chakravorty (1989) realiza una investigación pionera sobre este tema en la que afirmaba que un 77% de las bajas de larga duración eran debidas a trastornos mentales en una muestra de 1500 profesores con baja laboral.

Entre las profesiones más estudiadas han sido las de enfermeras, trabajadoras sociales y médicos, pero en todos los casos los resultados obtenidos señalan a la profesión docente como la más afectada por el Síndrome de Burnout.

La organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2004 informó sobre la alta frecuencia de estrés entre los profesores del mundo mencionando como factores de riesgo a la excesiva burocratización, escaso trabajo en equipo, dificultades de comunicación con los directivos y escasos espacios informales de contacto; es decir aspectos relacionados fundamentalmente con el constructo de clima o ambiente organizacional.

En el caso de los profesores universitarios; como se menciona anteriormente; el deterioro va a incidir directamente en la formación de los estudiantes y, por tanto, su influencia en las futuras generaciones es evidente; además el rendimiento de la institución y el prestigio de la misma, se verán claramente disminuidos.

Es importante destacar que la mayoría de los trabajos relacionados con Burnout y carga mental en Profesorado se han desarrollado en el entorno de la enseñanza Primaria y Secundaria, existiendo escasos trabajos que estudien el colectivo de Profesores de educación superior. Entre las investigaciones más recientes se pueden resaltar trabajos que relacionan al Burnout con el afrontamiento del estrés en el profesorado universitario, Guerrero(1998) , otro de ellos describe los aspectos de tipo intralaboral; que pueden estar relacionado con la carga mental en docentes universitarios ;como aquellos aspectos internos del sitio de trabajo, entre éstos el medio ambiente físico, como por ejemplo el ruido, las vibraciones y la temperatura, Sierra(2004) y por último la investigación que estudia de manera exhaustiva la carga mental en docentes universitarios(Sierra y Suárez, 2006) .

En Ecuador existen escasas investigaciones que hayan estudiado este síndrome en docentes universitarios, 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.

Es fundamental que estos profesionales se encuentren en plenas facultades psicológicas por la importante labor que van a desempeñar; de cuyo estado depende el futuro de los enseñantes.

Dado que este síndrome es prevenible, es muy importante disponer de datos sobre su prevalencia en este colectivo para poder elaborar planes de prevención.

#### **1.4.- Alcance de la Investigación:**

El presente estudio abarcará una población de 134 profesores a tiempo completo de una universidad privada de Quito.

En esta población se identificará la presencia de factores que coadyuvan a la carga mental y como se relacionan con la aparición de signos y síntomas del Síndrome de Burnout; y a su vez; se aportará con una propuesta preliminar para la prevención de dichos trastornos.

## CAPÍTULO II MARCOS DE REFERENCIA

### 2.1.- Marco de Referencia:

El análisis de los factores psicosociales en el trabajo, es uno de los temas que mayor atención y preocupación ha causado en los involucrados en el tema de la salud, seguridad e higiene ocupacional, desde finales del siglo pasado. Las investigaciones realizadas en muchos países; tanto industrializados como no industrializados; han suministrado durante las últimas décadas, una gran cantidad de datos sobre las condiciones psicosociales en el trabajo que pueden afectar la salud de los trabajadores.

En la literatura se encuentra material que aborda el tema desde lo conceptual hasta lo metodológico, generalmente asociado a factores como estrés, carga mental y "Burnout"; sin embargo, las investigaciones en universidades en Ecuador sobre las condiciones laborales de los docentes universitarios es escasa. No obstante, en los mencionados países; se encontraron estudios que se centran en las condiciones de trabajo, la carga mental, la carga física, las condiciones laborales de los docentes, las consecuencias asociadas a las condiciones de trabajo (específicamente Burnout), el uso de drogas lícitas asociadas a las condiciones laborales y el estrés como factor de riesgo.

En cuanto a investigaciones en docentes, Knight-Wegenstein (1973 cf. en Moriana y Herruzo, 2004) realizó estudios pioneros en el ámbito de la educación donde encontró elevados grados de tensión en el trabajo. De ese trabajo se hicieron diferentes estudios sobre Burnout que señalan que los docentes evidencian altos niveles del síndrome, en diferentes países, como por ejemplo, Suecia; Inglaterra; Malta; Austria; Ucrania; Estados Unidos y España.

Así mismo, se ha encontrado que la prevalencia del Burnout en profesores universitarios españoles se encuentra un 42% (Guerrero, 2001 cf. en Caramés, 2003) y un 50% (Caramés, 2003). Otros estudios, como por ejemplo en Chile, con muestras de profesores universitarios, Quaas (2006) encontró que un 72% no presenta Burnout, mientras que del 28% restante, 16,1% tiene nivel reducido, 10,2% nivel moderado, y sólo el 1,5% presenta niveles altos. Se observa una gran variación entre las investigaciones con respecto a la presencia del síndrome en docentes, que puede ir desde 1,5% (Quaas, 2006) a 60% (Cancino, 2005).

Los datos obtenidos en la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo en España, refuerzan la afirmación de que el entorno organizativo del trabajo, es decir, las condiciones bajo las cuales se debe desempeñar se presentan con gran frecuencia y son responsables de gran cantidad de daños a la salud. Entre estos daños, debe destacarse la presencia del Síndrome del Burnout, el cual 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.

Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la docencia y, en general, en los profesionales que trabajan en contacto directo con los usuarios. Hace ya más de una década, en una revisión de 71 artículos (Hilbert y Farbert, 1984), encontraron evidencias para considerar a la docencia como una profesión estresante. La prevalencia del estrés y la respuesta a éste varía de maestro a maestro, pero tiene como variable constante las condiciones estresantes en su trabajo.

Al centrarse en los trabajos realizados sobre el Síndrome de Burnout en personal docente, y estudiar los datos acumulados a nivel mundial en el período comprendido entre los años 1990 y 2001 (Gaynés, Giménez y Portell, 2004), se observa como la producción bibliográfica se ha mantenido estable durante los primeros años de la década de los noventa (entre el 5% y el 7% de toda la productividad del período), a partir del año 1995 se inició un período más prolífico, presentando los picos más altos de producción en 1996, 1998 y 1999 (aproximadamente del 12% cada año), para ir decayendo posteriormente hasta encontrar las cifras más bajas en 2001 (en torno al 3,6% de la productividad final).

Es interesante resaltar que de todos los estudios publicados en el período analizado, la mayor parte de los autores sólo han publicado un artículo, sin que exista ningún grupo que mantenga una alta productividad. Pero si se analiza el contenido de los trabajos, aproximadamente el 62% aporta datos observacionales al ámbito del Burnout en personal sanitario, de ellos un gran porcentaje (en torno al 90%) mide el impacto del síndrome, es decir, factores de riesgo, prevalencia o consecuencias del mismo. Sólo un 3,5%, aproximadamente, se encamina al desarrollo o validación de instrumentos de medida y en torno al 6% tiene por objeto la evaluación de tratamientos. De los estudios observacionales, la gran mayoría están diseñados con carácter transversal (más de un 80%) y un pequeño porcentaje se diseñan de forma longitudinal.

En los artículos analizados el instrumento de medida más utilizado es el Maslach Burnout Inventory (MBI), y en la mitad de ellos la muestra elegida no supera las 150 personas. En cuanto a los grupos de estudio, las áreas asistenciales son las más estudiadas (se incluyen médicos, enfermeras, comadronas, psicólogos, dentistas, fisioterapeutas...), mientras que las áreas con soporte asistencial (como los técnicos de laboratorio) se estudian con menos frecuencia.

La revisión de la literatura además permitió localizar dos fuentes de información que nos indican las investigaciones que se han realizado y en qué tipo de profesionales:

a) Cuadro resumen, presentado por Casas (2002), sobre estudios que reportan la incidencia del Síndrome de Burnout en diferentes profesiones (vid cuadro infra).

**TABLA 2.1**  
**Incidencia de Burnout por profesiones.**

ESTUDIO	PROFESIÓN	BURNOUT
Kyriacou (1980)	Profesores	25%
Pines, Arason y Kafry (1981)	Diversas profesiones	45%
Maslach y Jackson (1982)	Enfermeros	20-35%
Henderson (1984)	Médicos	30-40%
Smith, Birch y Marchant (1984)	Bibliotecarios	12-40%
Rosse, Jonson y Crow (1991)	Policías y personal sanitario	20%
García Izquierdo (1991)	Enfermeras	17%
Jorgesen (1992)	Estudiantes de enfermería	39%
Price y Spence (1994)	Policías y personal sanitario	20%
Deckard, Meterko y Field (1994)	Médicos	50%

**Fuente: Casas (2002).**

b) Cuadro resumen presentado por Piñeiro (2006) sobre las diferentes profesiones que han sido población de estudio para el Síndrome de Burnout (vid cuadro infra)

**TABLA 2.2**  
**Estudios realizados sobre el Burnout en diferentes profesiones.**

AUTOR	AÑO	Profesión objeto de estudio
Nagy	1985	Secretarías
Smith et al	1986	Bibliotecarios
Sarros y Friesen	1987	Administradores
Leiter	1991	Trabajadores de salud mental
Nye et al	1992	Trabajadores de las fuerzas armadas
Lee y Asforth	1993	Supervisores y directores
Piedmont	1993	Terapeutas ocupacionales
Sandoval	1993	Psicólogos
Burke	1993	Policías
Burke y Greenglass	1994	Personal de educación
Leiter et al	1994	Militares
Price y Spence	1994	Trabajadores sociales
Deckaud et al	1994	Médicos
Leiter y Dorup	1994	Personal sanitario
Gupchup et al	1994	Farmacéuticos
Burke y Greenglass	1994	Educadores
Buendía y Riquelme	1995	Vigilantes penitenciarios
Balogun et al	1995	Estudiantes
Gil Peiró	1996	Trab. de centros ocupacionales
Martín et al	1996	Enfermeras
Salgado et al	1997	Profesores

**Fuente: Piñeiro et. al. 2006.**

El Síndrome de Burnout ha adquirido, en la actualidad, una gran magnitud sobre todo en Europa y en Latinoamérica donde cada vez es mayor el interés que despierta. En el caso de España, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995, el Síndrome de Burnout ha tenido la consideración de accidente laboral debido a diversas sentencias judiciales donde se estima que su origen está vinculado exclusivamente al ejercicio de la actividad laboral.

### **2.1.1- El Síndrome de Burnout y carga mental en los profesores.**

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

Otros investigadores universitarios han señalado fuentes de estrés similares, tales como la falta de tiempo, estudiantes mal preparados, reglamentos burocráticos engorrosos, altas expectativas personales, expectativas poco claras y salarios inapropiados (Brown, 1986; Gmelch, Lovrich y Wilke, 1984; Gmelch, Wilke y Lovrich, 1986; Smith, Anderson y Lovrich, 1995). Sin embargo, Kiriadou advierte acertadamente que las principales fuentes del estrés que sufren los maestros son exclusivamente suyas y que estas fuentes dependen de la compleja interacción específica entre su personalidad, los valores, las capacidades y las circunstancias.

Por otra parte, los mecanismos para sobrellevar el estrés, los mediadores de la personalidad y la estructura del medio ambiente pueden influir interactivamente en el grado con que se perciban las situaciones estresantes y afectar el bienestar emocional y cognitivo de los educadores (maestros y profesores universitarios).

Otro de los factores de riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los docentes es la carga mental, los estudios en este grupo de profesionales no son numerosos, sin embargo hay resultados en múltiples profesiones que se pueden relacionar.

Los resultados de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT, 2007) indican que en España, al igual que en el resto de países de su entorno, la carga de trabajo mental está creciendo como uno de los más importantes factores de riesgo psicosocial. Históricamente en la definición de carga mental se han seguido dos perspectivas (Ferrer y Dalmau, 2004; Hacker, 1998): la primera, entendida como un factor dependiente únicamente de las exigencias de la tarea, a las que tiene que enfrentarse y adaptarse la persona, y la segunda como resultante de la interacción entre las exigencias de la tarea y las capacidades o recursos de la persona. Este segundo enfoque es el mayoritariamente aceptado y el que, actualmente goza de mayor apoyo (Young y Staton, 2001).

Sin embargo, a pesar de la presencia de investigaciones al respecto, aún queda por precisar cuál es la relación entre la carga mental como factor psicosocial específico en la docencia y como se asocian con el Síndrome de Burnout, tema por demás trascendental pues ello puede contribuir a que los responsables de recursos humanos en las instituciones educativas desarrollen la prevención a nivel organizacional, eliminando o disminuyendo la presencia de estos factores o estresores del propio entorno organizacional generando espacios saludables en la empresa.

## **2.2.- Marco Teórico:**

### **Síndrome de Burnout.**

#### **Origen del término de Burnout.**

El término inglés Burnout, cuya traducción al castellano deriva en "estar o sentirse quemado, agotado, sobrecargado, exhausto debido a la demanda excesiva de energía, fuerzas o recursos" (Drutman, 2001); inicialmente fue usado en 1901 por Thomas Mann en su novela "The Bunddensbrooks" donde relata la decadencia de una familia quedando implícito en las características del personaje, un senador, del cual toma el nombre su obra. Sesenta años más tarde en 1961, Graham Green es el primero en utilizar el término en una publicación "A Burnout Case".

Sin embargo, el primero en darle una definición al término Burnout fue el psicoanalista de origen alemán residente en Norteamérica Herbert Freudenberger en el año 1974, quien trabajando en una clínica de toxicómanos comenzó a observar una progresiva pérdida de energía, desmotivación en el trabajo, así como síntomas de ansiedad y depresión manifestadas en la mayoría de los asistentes voluntarios mostrándose insensibles, poco comprensivos y agresivos en relación con la gente. Lo definió como "un conjunto de síntomas médico - biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía", refiriéndose a los profesionales denominados de "ayuda", en donde su actividad va dirigida hacia otras personas (Cairo, 2002).

No obstante, anterior al término Burnout, en Estados Unidos se empleaba el término Flame Out para referirse a las diversas alteraciones que sufrían los trabajadores en sus empleos.

Posteriormente, en 1976 la psicóloga Cristina Maslach da a conocer el concepto de Burnout, en el Congreso Anual de la Asociación de Psicología APA, refiriéndose a una situación cada vez más frecuente entre los trabajadores de servicios humanos, y era el hecho de que después de meses o años de dedicación, los trabajadores presentaban pérdida graduable de responsabilidad profesional y desinterés cínico entre sus compañeros. Desde entonces, el Burnout ha gozado de un creciente interés por parte de investigadores y organizaciones que han ampliado y propuesto nuevas definiciones.

## **Definición del Síndrome de Burnout.**

El Burnout significa literalmente "quemado", o desgaste psíquico en el trabajo. Se define como un "proceso de desgaste profesional, inversamente proporcional a la implicación o entrega en el trabajo, frecuente en los trabajadores de servicios asistenciales o de servicios; médicos, enfermeras, profesores y maestros, psicólogos, policías y demás profesiones que requieren el uso de las relaciones humanas (Grau y Chacón, 1996).

En la década del 70, Freudenberger, (1980), definió el Síndrome de Burnout como "un estado de fatiga o frustración dado por la devoción a una causa, modo de vida o relación que no produce la recompensa deseada".

Por otro lado, Maslach, C. y Jackson, S. en sus trabajos sobre el "Síndrome de Burnout" desde 1976, consideran a este síndrome como un proceso de estrés crónico por contacto, en el cual se reflejan tres grandes aspectos (Drutman, 2001):

- El cansancio emocional, caracterizado por la pérdida progresiva de energía, desgaste y agotamiento;
- La despersonalización, caracterizado por un cambio negativo de actitudes que conduce a un distanciamiento frente a los problemas;
- La falta de realización personal, que incluye la manifestación de respuestas negativas hacia sí mismos y hacia el trabajo con síntomas depresivos, aislamiento y agotamiento físico y psíquico, la despersonalización en el sentido de la deshumanización y una actitud negativa hacia sí mismos y hacia los propios logros una moral baja, un detrimento y descenso de la productividad en el trabajo, lo que lleva a una pobre realización personal.

En el año 1981, debido a la falta de unanimidad en la conceptualización del Síndrome de Burnout, se celebró en Filadelfia la Primera Conferencia Nacional sobre el Burnout, en donde Maslach y Jackson refieren una evolución secuencial, por lo que pasaría del cansancio emocional a la despersonalización y posteriormente a la falta de realización personal.

Sin embargo, Golembiewski, R. en 1986 y Leiter, M. en 1989 plantean que no es necesario que esta secuencia tenga que producirse de una forma ordenada y opinan que el síndrome puede presentarse de forma aguda y crónica.

Cherniss, C. en 1980, señala que el síndrome puede darse como consecuencia de una sensación de ineficacia. En el mismo año Edelwich, J. se refiere al Burnout como una pérdida progresiva del idealismo, de la energía y del propósito de los trabajadores de ayuda, como resultado de las condiciones de su trabajo frente a las demandas excesivas de los usuarios.

Pine, Aronson, y Kaffry (1988), lo definen como un estado de agotamiento físico, mental y emocional resultado de continuas y repetidas presiones emocionales asociadas con un compromiso intenso hacia los demás, durante un periodo de tiempo prolongado (Grau y Chacón, 1996).



Para algunos autores el Síndrome de Burnout es una forma particular de estrés laboral. Gran parte de éstos, lo consideran como la fase avanzada del estrés laboral, o consecuencia del estrés laboral crónico. Desde esta perspectiva, el psicólogo y profesor de la Universidad de Barcelona Jesús Vicent (Ortega, 2001), señala que el Burnout es una fase avanzada de estrés laboral que puede llegar a desarrollar una incapacidad total para volver a trabajar.

Hoy día, el Síndrome de Burnout continúa recibiendo aportaciones de diversos autores con el fin de aunar los criterios en torno a su conceptualización, existiendo mayor aceptación del mismo como una respuesta al estrés laboral crónico y una experiencia subjetiva interna que agrupa sentimientos, cogniciones y actitudes, y que tiene un cariz negativo para el sujeto al implicar alteraciones, problemas y disfunciones psicofisiológicas con consecuencias nocivas para la persona y para la institución (Gil Monte y Peiró, 1997. En: Grau Y Chacón, 1996).

Es pertinente señalar, que en relación al concepto, se han configurado dos perspectivas con el objetivo de establecer la delimitación del Síndrome de Burnout, el enfoque clínico y el psicosocial, dentro de los cuales representan los trabajos de Freudenberger, Pines y Aronson y los de Maslach, Jackson, Golembewski, Leiter, Gil Monte y Peiró respectivamente.

### **Componentes del Síndrome de Burnout.**

Las características o rasgos definitorios del Síndrome de Burnout provienen de los trabajos de Maslach, C. y Jackson S., quienes consideran tres componentes esenciales; ***el cansancio o agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal*** (Cairo, 2002).

#### a) Cansancio emocional:

Es la actitud más evidente, clara y común en la mayoría de los casos; la persona no responde a la demanda laboral y generalmente se encuentra irritable y deprimida. Se caracteriza por una pérdida progresiva de energía, una creciente sensación de agotamiento en el trabajo, de desgaste y disminución de los recursos emocionales y al sentimiento de que la capacidad de entrega a los demás, se desvanece.

#### b) Despersonalización:

Es el elemento nuclear del Síndrome de Burnout, se refiere al desarrollo de sentimientos negativos, actitudes y conductas de cinismo y aislamiento con cariz pesimista, logrando así una postura impersonal, caracterizada por la deshumanización de las relaciones hacia las demás personas, tanto a compañeros como clientes. Se reconoce además, por la pérdida de motivación laboral, el etiquetamiento despectivo para calificar a otros y por intentos de hacerlos responsables o "culpables" de sus propios fracasos en el cumplimiento de los compromisos de trabajo.

La despersonalización surge ante el fracaso del individuo por modificar las situaciones estresantes de la fase anterior (agotamiento emocional), provocadoras de sentimientos negativos de impotencia, indefensión y

desesperanza personal. Para protegerse de estos sentimientos y aliviar sus tensiones la persona trata de adaptarse a la situación aislándose y utilizando mecanismos neuróticos.

#### c) Falta de Realización Personal

La falta de realización personal, sobreviene cuando el trabajo pierde el valor que tenía para el profesional. El individuo parece a la creencia de que el trabajo no amerita más esfuerzos, siente que las demandas laborales exceden su capacidad, encontrándose en completa inadecuación profesional debido a la insuficiencia de los logros laborales. No obstante, frente a este fenómeno puede surgir el efecto contrario. La sensación paradójica de impotencia que le hacen redoblar sus esfuerzos, capacidades e intereses, aumentando su dedicación al trabajo y a los demás de forma inagotable. Es un sentimiento complejo de inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo, que surge al comprobar que las demandas que se le requieren exceden de su capacidad para atenderlas debidamente.

Según Maslach y Jackson (En: Grau y Chacón, 1996), la falta de realización personal se refiere a la percepción de que las posibilidades de logro en el trabajo han desaparecido, junto con vivencias de fracaso y sentimientos de baja autoestima, afectando al rendimiento laboral.

Los autores señalan que existe consenso en que estas tres dimensiones o elementos son los constituyentes básicos del Síndrome de Burnout.

#### **Manifestaciones del Síndrome de Burnout.**

El Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional, además de componerse de las dimensiones de agotamiento emocional, falta de realización personal y despersonalización, también presenta como consecuencia de éstos, una serie de síntomas que según sus efectos se clasifican en cuatro áreas de manifestación y son las siguientes;

##### a) Manifestaciones psicósomáticas:

El efecto del Burnout sobre el bienestar de las personas que lo padecen es evidente, puesto que se extiende a diversas áreas de su funcionamiento. Se ha observado un conjunto de manifestaciones psicósomáticas, tales como: fatiga crónica, frecuentes dolores cervicales, de cabeza y cuello, trastornos del sueño, úlcera y otros trastornos gastrointestinales, taquicardia, hipertensión, cardiopatía isquémica, crisis asmáticas, dolores musculares, diarreas y desordenes menstruales (Ortega, 2001).

##### b) Manifestaciones emocionales:

A nivel emocional, el profesional con Síndrome de Burnout manifiesta síntomas de irritabilidad, impaciencia, distanciamiento y vacío. Generalmente, presenta sentimientos de soledad y alienación, impotencia u omnipotencia tornándose suspicaz de llegar a transformarse en un individuo poco apreciado y estimado, sentimiento que puede degenerar en desconfianza y actitudes defensivas.

### c) Manifestaciones conductuales:

En este aspecto, el Burnout se caracteriza por la presencia de conductas adictivas y evitativas, ingesta elevada de alcohol, fármacos, drogas ilegales, ausentismo laboral, frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito de la familia y del trabajo, conducta violenta, así como comportamientos de alto riesgo o conducción arriesgada y conductas suicidas. También se observa actitud de aislamiento y superficialidad en el contacto con los demás.

En oposición a estas conductas, algunos profesionales se dedican a realizar actividades deportivas, de manera que estas se convierten en una barrera protectora que lo defiende de la sobrecarga de su profesión.

### d) Manifestaciones psicológicas:

Las manifestaciones que se dan en el aspecto psicológico producto del Burnout son consecuencia del estrés laboral y de la insatisfacción laboral que vive el profesional (Cairo, 2002). Frecuentemente, se aprecia nerviosismo, ansiedad, desorientación, dificultad para la concentración, baja tolerancia a la frustración, actitudes paranoides y/o agresivas hacia los compañeros, clientes y la propia familia.

Es común encontrar baja autoestima, depresión y otros trastornos psicológicos que se originan por el estrés y la ansiedad.

Se puede mencionar, que el Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional, presenta además, manifestaciones en el ambiente laboral observándose baja capacidad de trabajo, deterioro en la calidad de los servicios que se presta a los clientes, aumento de interacciones hostiles y comunicaciones deficientes.

### **Evolución del Síndrome de Burnout.**

Drutman (2001), explica tres estadios que se corresponden con los tres componentes del Burnout de la siguiente forma:

a) Primer estadio: en el que las demandas laborales exceden los recursos materiales y humanos, dándose una situación de estrés.

En este estadio la sintomatología pasa por varias etapas:

- Aparecen síntomas premonitorios como la hiperactividad, trabajan más horas sin cobrarlas, sienten que nunca tienen tiempo, manifiestan sentimientos de desengaño.
- Se disminuye el nivel de compromiso, comienza a deshumanizarse la tarea, se altera la atención, se tienen aspiraciones excesivas, comienza la pérdida de ilusión, aparecen celos / problemas con el equipo de trabajo.
- Comienzan las reacciones emocionales, sentimientos de culpa, depresión, agresividad.
- Se inicia una desorganización progresiva, disminuye la capacidad cognitiva, la creatividad, la motivación y disminuye la diferenciación.
- Se instaura la indiferencia en la vida emocional, social y espiritual.
- Se manifiestan reacciones psicósomáticas.

- Hace aparición la desesperación, inclinaciones que pueden conducir al suicidio en situaciones de extrema gravedad.

b) Segundo estadio: en la serie de excesos o sobre esfuerzos en los que el sujeto daría una respuesta emocional a este desajuste, aparecen signos de ansiedad y fatiga. Esta situación exige al profesional una adaptación psicológica.

c) Tercer estadio: el enfrentamiento defensivo le conduce a un cambio de actitudes frente a lo que le supone una situación laboral intolerable. Esta fase requiere tratamiento adecuado del sujeto en todos sus componentes físicos y psíquicos, ya que se percibe frustración, desmotivación, deseos de dejar a un lado el trabajo y sobre todo desmoralización. Comienzan a aparecer actitudes negativas, sentimientos de culpa, incapacidad para resolver dificultades y se insensibilizan ante los problemas que requieren ayuda.

### **Causas del Síndrome de Burnout.**

De acuerdo a Grau y Chacón (1996), el proceso de Burnout es consecuencia de la influencia de agentes del entorno externo social, del marco laboral y características personales.

De forma similar, para Gil Monte (2002), la causa del Síndrome de Burnout es la resultante de la combinación de variables físicas, psicológicas y sociales. Estresores como la escasez de personal que supone sobrecarga laboral, trabajo en turnos, trato con usuarios problemáticos, contacto directo con la enfermedad, con el dolor y con la muerte; falta de especificidad de funciones y tareas, lo que supone conflicto y ambigüedad de rol; falta de autonomía y autoridad en el trabajo para la toma de decisiones; rápidos cambios tecnológicos, entre otros eventos, inciden en los profesionales ocasionando el Burnout.

No obstante, estas variables han sido estudiadas como antecedentes mostrando su capacidad predictora. Mientras, los modelos transaccionales actuales que explican el Síndrome de Burnout, sugieren un enfoque de interacción entre las características situacionales (entorno laboral) como desencadenantes y variables personales, como factores que cumplen una función moduladora.

Al respecto, Gil Monte, ofrece una taxonomía de estresores identificando cuatro niveles:

a) El individual; b) nivel de las relaciones interpersonales; c) nivel organizacional y; d) nivel del entorno social.

Sin embargo, según Grau y Chacón (1996), otros autores consideran el nivel individual como una variable facilitadora y los niveles restantes como variables desencadenantes.

a) Variables desencadenantes:

Entre las variables identificadas como desencadenantes o estresores laborales del Burnout, Peiró (En: Grau y Chacón, 1996), establece cuatro categorías:

1. Nivel de las relaciones interpersonales, las relaciones con los usuarios y con los compañeros de igual o diferente categoría, cuando son tensas, conflictivas y prolongadas, van a aumentar los sentimientos de quemarse por el trabajo. Así mismo, la falta de apoyo en el trabajo por parte de los compañeros y supervisores, o por parte de la dirección o administración de la organización son fenómenos característicos de estas profesiones que aumentan también los sentimientos de quemarse por el trabajo.
2. Nivel organizacional, los profesionales de la salud trabajan en organizaciones que responden al esquema de una burocracia profesionalizada. Estas organizaciones inducen problemas de coordinación entre sus miembros, sufren la incompetencia de los profesionales, los problemas de libertad de acción, la incorporación rápida de innovaciones y las respuestas disfuncionales por parte de la dirección de los problemas organizacionales. Todo ello resulta en estresores del tipo de ambigüedad, sobrecarga y conflicto de rol.
3. Nivel del entorno social, ambiente físico de trabajo y contenidos del puesto como son: el ruido, la iluminación, vibraciones, temperatura, toxicidad, higiene, disponibilidad del espacio, sobrecarga, turnos rotativos, etc. Además se encuentran como desencadenantes las condiciones actuales de cambio social por las que atraviesan estas profesiones (la aparición de nuevas leyes y estatutos que regulan el ejercicio de la profesión, nuevos procedimientos en la práctica de (áreas y funciones, cambios en los programas de educación y formación, cambios en los perfiles demográficos de la población que requieren cambios en los roles, aumento de las demandas cuantitativa y cualitativa de servicios por parte de la población, pérdida de estatus y/o prestigio).
4. Nivel individual, la existencia de sentimientos de altruismo, e idealismo lleva a los profesionales a implicarse excesivamente en los problemas de los usuarios, y convierten en un reto personal la solución de los problemas. Por consiguiente, se sienten culpables de los fallos, tanto propios como ajenos, lo cual redundará en bajos sentimientos de realización personal en el trabajo y alto agotamiento emocional. En este aspecto, debemos mencionar, como señalamos arriba, que este nivel individual es considerado como una variable facilitadora más que desencadenante.

b) Variables facilitadoras:

Grau y Chacón sostienen que las variables facilitadoras pueden ser divididas en tres categorías que son las siguientes:

1. Variables Sociodemográficas: éstas comprenden el sexo, la edad, el estado civil, la existencia o no de hijos, la antigüedad en el puesto y en la profesión.

Sexo: de acuerdo a estudios realizados las diferencias en relación al sexo pueden estar condicionadas por los procesos de socialización para los roles masculino y femenino y por los perfiles y requisitos de distintas ocupaciones. Por lo tanto, en algunos casos los hombres tienden a despersonalizarse más que las mujeres según el país, la cultura, muestras e instrumentos (Etzion, Pines, 1986; García, 1991, En: Grau y Chacón, 1996).

Edad: A mayor edad parece padecerse menos Burnout, posiblemente porque estos profesionales han desarrollado mejores afrontamientos y expectativas profesionales más reales.

Estado civil: la mayoría de los autores han encontrado que las personas que tienen pareja o están casadas, experimentan menos Burnout, aunque lo que parece influir más bien es el apoyo sociofamiliar recibido por el cónyuge, y la satisfacción / insatisfacción matrimonial, Leiter (1989), ha planteado que la vida en familia puede hacer más expertos a los sujetos en el tacto con los demás y sus problemas.

Existencia de hijos: se ha encontrado que los sujetos con hijos tienen más edad, son más maduros, tienen un estilo de vida más estable y una perspectiva laboral diferente, los que no tienen usan más el trabajo como una fuente de vida social, se implican excesivamente con la gente del ámbito laboral y aumenta el riesgo de Burnout.

Antigüedad de rol y en la profesión: De forma similar a la edad: los profesionales nuevos son más jóvenes e inexpertos, por lo que tienen mayor riesgo de Burnout.

2. Variables de personalidad: en este aspecto, los hallazgos van en dos direcciones fundamentales:

Según algunos rasgos del carácter y cualidades aisladas de las personas: los individuos empáticos, sensibles, humanos, idealistas, altruistas, obsesivos, entusiastas y susceptibles de identificarse mucho con los demás, son vulnerables al síndrome. Se asocian significativamente al Burnout la ansiedad - rasgo, la adicción al trabajo y otras cualidades.

El papel modulador de determinadas cualidades o patrones funcionales de la personalidad, por efectos directos o indirectos. Las estructuras complejas más relacionadas con la modulación del Burnout son:

- El tipo A de conducta; de acuerdo a investigaciones (Nowack, 1986, En: Grau y Chacón, 1996), el tipo A de conducta diferenciaba a sujetos con altos y bajos sentimientos de Burnout.
- Locus de control: las personas con locus de control externo son más propensas al Burnout.
- Estilos de atribución: Gil Monte y Peiró, señalan que las personas con locus de control externos son más propensas al desamparo y al afrontamiento centrado en la emoción. Se ha encontrado que las personas que atribuyen la causa de su estrés a sus características personales, experimentan significativamente más realización personal en el trabajo, cuando la causa se ubica en el entorno sólo se experimenta mayor agotamiento emocional, pero si la causa se atribuye a las personas, experimentan más agotamiento emocional y más despersonalización.
- Estructuras del sí mismo: Cherniss (1993), afirma que cuando la competencia percibida del individuo se frustra, las personas experimentan diversos síntomas de Burnout, con fracaso psicológico y retiro emocional de la situación. Los sujetos con mayor autoeficacia en relación a las formas de afrontar el estrés, experimentan con menor frecuencia el síndrome. Estudios han encontrado que expectativas de eficacia,

autoestima y autoconfianza, se relacionan especialmente con mayor realización personal en el trabajo y bajos sentimientos de agotamiento emocional y despersonalización.

- Personalidad resistente: se ha propuesto como un modulador que reduce la probabilidad de experimentar Burnout.

Estrategias de afrontamiento: Los profesionales que emplean estrategias de carácter activo o centradas en el problema, reflejan menos Burnout que los individuos que utilizan estrategias de evitación/escape o centradas en la emoción; por lo tanto el afrontamiento ha sido presentado como efectos moduladores del Burnout.

### **Aproximaciones teóricas que explican el Burnout.**

Haciendo una revisión acerca de la taxonomía que integra diferentes modelos elaborados para explicar la etiología y consecuencias del Burnout, se distinguen: los modelos desarrollados en el marco de la teoría sociocognitiva del yo, modelos elaborados desde la teoría del intercambio social y modelos elaborados desde la teoría organizacional.

#### **Teoría Sociocognitiva del Yo.**

Los modelos basados en la teoría sociocognitiva del yo, se caracterizan por otorgar a las variables del self (autoeficacia, autoconfianza, autoconcepto, etc.), un papel central para explicar el desarrollo del síndrome. Uno de los modelos más representativos de este grupo es el modelo de la competencia social de Harrison (Gil Monte, 2002).

De acuerdo con Harrison, la competencia y la eficacia percibida son variables claves en el desarrollo de este proceso. La mayoría de los individuos que comienzan a trabajar en profesiones de intervención social o servicios de ayuda están altamente motivados para ayudar a los demás; en otras palabras, son individuos altruistas. Esta motivación junto con la presencia de factores de ayuda o factores barrera va a determinar la eficacia del individuo en la consecución de sus objetivos laborales. Altos niveles de motivación junto con los factores de ayuda (objetivos laborales realistas, buena capacitación profesional, participación en la toma de decisiones, disponibilidad y disposición de recursos, etc.), aumentan la eficacia percibida y los sentimientos de competencia social del individuo. Por el contrario, los factores barrera (ausencia de objetivos laborales realistas, disfunciones de rol, ausencia o escasez de recursos, sobrecarga laboral, conflictos interpersonales, entre otros) dificultan la consecución de los objetivos, disminuyen los sentimientos de autoeficacia y, con el tiempo, se origina el síndrome de quemarse por el trabajo.

#### **Teoría del Intercambio Social.**

La teoría del intercambio social es el segundo grupo en la clasificación que integra los modelos para explicar la etiología del Síndrome de Burnout. Estos modelos consideran que el desgaste profesional o Burnout tiene sus percepciones en la falta de equidad o falta de ganancia que desarrollan los individuos como resultado del proceso de comparación social cuando establecen

relaciones interpersonales. Por ejemplo, para Buunk y Schaufeli (En; Gil Monte, 2002), el Síndrome de Burnout tiene una doble etiología: los procesos de intercambio social con las personas a las que se atiende y los procesos de afiliación y comparación social con los compañeros del trabajo.

En relación a los procesos de intercambio social, identifican tres fuentes de estrés relevantes: la incertidumbre (falta de claridad sobre lo que uno siente y piensa sobre cómo debe actuar), la percepción de equidad (equilibrio percibido entre lo que las personas dan y lo que reciben en el transcurso de sus relaciones), y la falta de control (posibilidad del individuo de controlar los resultados de sus acciones laborales).

En relación a los procesos de afiliación social y comparación con los compañeros, es crucial en el desarrollo del síndrome la falta de apoyo social en el trabajo por miedo a las críticas o ser tachado de incompetente. Los profesionales de salud pueden rehuir el apoyo social porque puede suponer una amenaza para la autoestima.

### **Teoría Organizacional.**

La teoría organizacional integra los modelos que incluyen como antecedentes del síndrome las disfunciones del rol, la falta de salud organizacional, la estructura, la cultura y el clima organizacional. Son modelos que se caracterizan por el énfasis en la importancia de los estresores del contexto de la organización y de las estrategias de afrontamiento empleadas ante la experiencia de quemarse o desgastarse por el trabajo.

Un modelo característico de este grupo es el modelo de Winnubst (En: Gil Monte, 2002), que resalta la importancia de la estructura, la cultura y el clima organizacional como variable clave en la etiología del síndrome. Los antecedentes del síndrome varían dependiendo del tipo de estructura organizacional y de la institucionalización del apoyo social.

En las burocracias mecánicas, el Síndrome de Burnout es una consecuencia de la rutina diaria de trabajo, de la monotonía y de la falta de control en la satisfacción de los empleados derivada de la estructura organizacional. Pero, en las burocracias profesionalizadas (por ejemplo, hospitales y centros de salud), el síndrome está causado por la relativa laxitud de la estructura organizacional que conlleva una confrontación continua con los demás miembros de la organización, y que origina disfunciones en el rol y conflictos interpersonales.

Por otra parte, los sistemas de apoyo social están íntimamente relacionados con el tipo de estructura organizacional. En una burocracia mecánica, la jerarquía y la autoridad juegan un papel importante, por lo que la mayoría de la comunicación es vertical. El apoyo social es en mayor medida de tipo instrumental.

Sin embargo, en las burocracias profesionalizadas el trabajo en equipo y la dirección son más importantes, y el flujo de comunicación horizontal es mayor que el de la comunicación vertical. El apoyo social en las burocracias profesionalizadas es, en mayor medida, de tipo emocional e informal. Por tanto, el apoyo social en el trabajo afecta de manera importante a la percepción que el



individuo tiene de la estructura organizacional. Dado que a través del apoyo social es posible influir sobre las diversas disfunciones que se derivan de cualquier tipo de estructura organizacional, esta variable es considerada en el modelo una variable central de cara a la intervención sobre el síndrome.

Ciertos autores concluyen en que una única perspectiva no puede dar una explicación completa y satisfactoria, por tanto sugieren la adopción de un enfoque transaccional y presentan un modelo estructural, sobre la base de los estudios de Gil Monte arriba señalados, que integra muchas de estas variables, poniendo de manifiesto el papel que tienen las cualidades cognitivas del Yo relacionadas con el desempeño laboral (autoconfianza), algunas variables del entorno organizacional (ambigüedad y conflicto de rol), los estresores relacionados con la falta de apoyo social en el trabajo y las estrategias de afrontamiento.

### **2.2.2- Carga mental.**

#### **Carga mental, física y temporal**

Diversas teorías hacen alusión al concepto de carga mental (Sierra y Suárez, 2006). Todos los puestos de trabajo tienen implícita una carga ya sea mental o física. En dichos puestos de trabajo y de acuerdo con el nivel de responsabilidades, se presentan diferentes cargas laborales, determinadas principalmente por la cantidad y tipo de información que debe tratarse, ya que se detecta la información y se decodifica e interpreta, para finalmente emitir respuesta. En el ámbito laboral se encuentra la carga física que hace referencia al esfuerzo muscular que realiza la persona, la carga temporal que hace referencia al tiempo con el que cuenta una persona para la realización de la tarea y finalmente, la carga mental que se refiere al conjunto de tensiones inducidas en una persona debido a las exigencias del trabajo mental que realiza (Sierra et. al., 2004).

Uno de los conceptos sobre carga mental que más se acoge a este trabajo es el definido por Mulder (1980) ya que éste la expone como un conjunto de etapas de un proceso o en función del número de procesos requeridos para realizar correctamente una tarea, en función del tiempo necesario para que el individuo elabore en su memoria las respuestas a una información recibida. Esta definición incluye por lo tanto, dos factores: la cantidad y la calidad de la información; esto es que a mayor o menor cantidad de información recibida condicionará, una vez superado el tiempo de aprendizaje, la posibilidad de automatizar las respuestas y por otro lado, el tiempo con que cuenta para ello. Si el proceso es continuo, la capacidad del individuo para procesar dicha información se verá superada; si por el contrario existen periodos de descanso o de menor respuesta, podrá recuperar su capacidad y evitar una carga mental excesiva.

Lo anterior se puede relacionar con la información que periódicamente está publicando el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, ubicado en Barcelona, España, que entre las publicaciones que realiza, en una de sus Normas Técnicas de Prevención (NTP), trabajaron el tema de la carga mental; en este orden, en la NTP 534, hicieron alusión a los factores que influyen e intervienen en la carga mental de trabajo. En ésta NTP, mencionan la carga mental de trabajo como un concepto que se utiliza para referirse al conjunto de tensiones inducidas en una

persona por las exigencias del trabajo mental que realiza (procesamiento de información del entorno a partir de los conocimientos previos, actividad de memorización, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc). Para una persona dada la relación entre las exigencias de su trabajo y los recursos mentales de que dispone para hacer frente a tales exigencias, expresa la carga de trabajo mental (De Arquer, 1999).

Dentro del concepto de carga mental que define el citado autor, se enfatizan algunas de las exigencias de la tarea tales como la atención sostenida, el tratamiento de la información, la responsabilidad, la duración y el perfil temporal de la actividad, el contenido de la tarea y el peligro y por otro lado algunas de las condiciones físicas del entorno tales como la iluminación, las condiciones climáticas, el ruido, el clima atmosférico, los olores. Con respecto a los factores sociales y de organización se refiere al tipo de organización, la percepción del individuo respecto al clima o ambiente de la organización, los factores de grupo, la jerarquía de mando, los conflictos y los contactos sociales; entre otros factores que también influyen estarían las exigencias sociales, las normas culturales y la situación económica (De Arquer, 1999).

Marek y Karwowski (1988), se refiere al tema de carga mental cuando las exigencias del trabajo exceden las posibilidades del individuo para hacer frente a las mismas, el caso contrario es cuando la capacidad del trabajador supera las demandas del puesto, lo que puede dar como resultado una potencial fuente de estrés, ya sea por una o la otra razón el desequilibrio entre las condiciones personales y las exigencias de la tarea.

Con relación a las condiciones laborales asociadas a la carga mental, se pueden encontrar componentes objetivos y subjetivos del trabajador “el conjunto de objetivos, instrumentos y formas de aplicación del control empresarial define la situación objetiva de los trabajadores en sus ocupaciones: grado y tipo de división de trabajo, división y segmentación según calificación, salarios y condiciones de trabajo. El factor subjetivo, es aquel que hace que finalmente, entregue más o menos parte de su potencial fuerza de trabajo” (Benavides et al., 1997, p.20).

**Fuentes de presión mental que afectan al individuo.** (NTP 534), (García Dihigo, y otros, 2005), (Alonso Becerra, 2007), ( Dollard, 2007):

Entre las principales fuentes de presión mental que afectan al individuo, se pueden encontrar

**1. Las exigencias de la tarea:** Resulta importante tener en cuenta cada uno de los factores y/o condicionantes que la integran. Los mismos ejercen una presión sobre el individuo que realiza el trabajo y tienen una estrecha relación con el resultado final en cada uno de los puestos de trabajo donde se labora. Entre las principales exigencias de la tarea están:

- Atención sostenida sobre una o más fuentes de información.
- Tratamiento de la información: relacionado con la carga de trabajo mental, referido en cuanto al número y la calidad de las informaciones que se deben tratar y de las fuentes de información, lo disponibles que están, las inferencias que deban hacerse y las decisiones que deban tomarse.

- El nivel de responsabilidad que la persona tiene asignado: ya sea responsabilidad por la salud y por la seguridad de terceras personas (clientes internos y externos de la empresa) o por pérdidas de producción.
- La duración y el perfil temporal de la actividad: horarios de trabajo, pausas, trabajo a turnos.
- El contenido de la tarea: control, planificación, ejecución, evaluación.

**2. Las condiciones de trabajo:** Es de suma importancia que en la organización, se esfuercen y trabajen por garantizar las condiciones óptimas que posibiliten el buen desempeño del trabajo, para ello es necesario crear un entorno que facilite la percepción y la atención de cada persona que labora en el área, manteniendo un control adecuado sobre algunos elementos que pueden impedir el cumplimiento de los objetivos deseados, tales como (Alonso Becerra, y otros, 2007):

- Exceso de Ruido.
- Mal diseño del sistema de iluminación.
- Condiciones térmicas no adecuadas.
- Mala calidad del aire.

**3. Características individuales:** Cada persona posee diferentes niveles de tolerancia y/o reacción ante el estrés o la fatiga, razón por la cual se explica las variaciones que se observan en el desempeño y salud de los trabajadores en actividades similares. Estas características modifican la relación entre las presiones de trabajo y las tensiones de la persona en el sentido de que modulan la relación entre las exigencias de la tarea y el esfuerzo desplegado para satisfacerlas.

De forma general se pueden destacar las habilidades y aptitudes, el estado general de salud, las necesidades personales y el estilo de vida.

**4. Factores sociales y de organización:** Dentro de los elementos propios de la organización que pueden incidir en el trabajador y provocar estrés, se encuentran:

- Jerarquía de mandos.
- Tipo de organización.
- Conflictos.
- Contactos sociales.
- Factores de grupo.

### 1.1. Efectos negativos del trabajo mental

Los estilos de vida actuales son cada día más demandantes. Esto lleva al hombre moderno a incrementar notablemente en mucho sus cargas tensionales y esto produce la aparición de diversas patologías.

Al debilitarse las defensas del organismo, las actividades del cuerpo se desaceleran y pueden cesar totalmente, generando problemas psicológicos, una enfermedad física o incluso la muerte.

Según (Viña Brito, 1987), (Leymann, 1996), (Almirall, 2000) y (Hoel, y otros, 2003), (García Dihigo, 2005), las enfermedades que sobrevienen a consecuencia del estrés laboral son:

- ❖ Úlceras.
- ❖ Estados de Shock.
- ❖ Migraña.
- ❖ Ansiedad.
- ❖ Frustración.
- ❖ Isquemias.
- ❖ Trastornos cardiovasculares, en especial enfermedades coronarias agudas e hipertensión arterial.
- ❖ Aterosclerosis.
- ❖ Diabetes.
- ❖ Trastornos digestivos, en especial gastritis.
- ❖ Asma.
- ❖ Disfunciones sexuales e Incluso cáncer.

Las personas que presentan enfermedades crónicas como: diabetes, insuficiencia cardiaca, cardiopatía isquémica, enfermedades cerebro vasculares previas, ante situaciones de estrés pueden manifestar una agudización de estas enfermedades, siendo: cuadros glicémicos y edemas en el pulmón, entre otros.

### **Otras consecuencias de la fatiga mental:**

Otra arista de abordaje de los efectos negativos que el trabajo mental produce en el hombre viene dado por los síndromes que aparecen. Varias clasificaciones han sido realizadas en función de sus características y una de ellas lo constituye:

- Síndrome de desgaste profesional (Burnout):

Aspecto que ha sido abordado en la temática antes mencionada.

### **Medición y evaluación de la carga mental**

En general, se admite que la carga mental es multidimensional y que por lo tanto está determinada por diferentes aspectos (O'Donnell y Eggemeier, 1986). En este sentido, la carga, fundamentalmente la subjetiva, se debe a tres grandes áreas. La primera englobaría los aspectos relativos a la presión temporal de la tarea (tiempo disponible, tiempo necesitado). La segunda estaría formada por variables relacionadas con la cantidad de recursos de procesamiento que demanda la tarea y, por último, la tercera dimensión se relacionaría con aspectos de naturaleza más emocional: fatiga, frustración, estrés (Hart y Staveland, 1988).

Las pruebas psicológicas son medidas objetivas y estandarizadas de una muestra de conducta; son herramientas que permiten, a partir de una conducta observada en un individuo, la determinación de comportamientos habituales o futuros, como pensamiento, personalidad, sociabilidad, entre otros. Las pruebas deben ser definidas, estandarizadas, reproducirse y buscar su relación con un comportamiento significativo. Para seleccionar el instrumento de medición psicológico apropiado, se debe tener en cuenta el grado de confiabilidad y validez, la objetividad y sensibilidad del instrumento, así como el hecho fundamental de sí ha sido estandarizado, o cuando menos adaptado, y en qué grupo de sujetos se han realizado tales estudios (Anastasi, 1997).

Con respecto a la evaluación, es necesario tener en cuenta el criterio de validez, debido a que es importante para garantizar que la prueba mida lo que pretende medir, en cuanto a confiabilidad, este concepto hace referencia a que los resultados de una medición sean sistemáticamente precisos Cohen (2000), considera que la validez de una prueba particular podría ser cuestionada con respecto a la definición de lo que sea que pretende medir esa prueba. En el intento de evaluar y medir la carga mental existen diversos niveles de aplicabilidad en situaciones reales de trabajo, en función de diferencias de validez (debe medir solamente carga mental, es decir, permitir la apreciación de los diferentes niveles de carga, cambiando su dirección con algunas variaciones de la misma).

Existe una gran variedad de procedimientos subjetivos y/o psicológicos que son útiles para valorar la carga mental, entre ellos se pueden mencionar a: Prueba de Yoshitake, La Escala de Cooper-Harper, SWAT (Subjective Work Load Assessment Technique), NASA-TLX (Task Load Index) y WP (Workload Profile), algunos de ellos serán tratados más adelante. Es necesario conocer que una de las principales desventajas que presentan, está relacionada con el momento de elegir entre las distintas técnicas, cuál será la utilizada, en función de cuál sea el objetivo y/o el ámbito de investigación. (Almora, y otros, 2001).

### **Técnicas utilizadas para abordar el problema**

La medida de la carga mental no puede basarse en factores perfectamente definibles y medibles, de tal manera que, dado el resultado de esas mediciones, pueda deducirse de forma precisa el nivel de carga mental o si ese nivel sobrepasa el umbral del individuo. (Ferrer, 2006).

No obstante para el abordaje del problema hay que tomar algunas decisiones para poder enfrentarlo:

Según (Ferrer, 2006), las técnicas de evaluación que se utilizan para la carga mental pueden clasificarse en:

1. Indicadores fisiológicos.
2. Estimación subjetiva de los sujetos.
3. Método de la Doble Tarea.
4. Análisis de las variaciones del comportamiento operativo

Por otra parte (Leplant, 1980), considera que para el abordaje del problema deben considerarse de manera integral los siguientes factores:

- **Fisiológicos:** están de alguna manera relacionados con la actividad mental.
- **De comportamiento:** variaciones en el comportamiento operativo de la capacidad límite para tratar la información.
- **Subjetivos:** donde los índices influyentes en la carga mental se recogen a través de cuestionarios directos o mediante una forma indirecta.

(Viña Brito, 1987), (Almirall, 2000), (García Dihigo, 1988), (García Dihigo, 2003), coinciden en que hay que estudiar tres niveles funcionales:

- ❖ **Fisiológicos**
- ❖ **Sicofisiológicos**
- ❖ **Psicológicos**

Para abordar el problema de la investigación tomaremos la estimación subjetiva de los sujetos tomando en cuenta los factores subjetivos.

Dentro del grupo de herramientas psicológicas para evaluar de manera integral los factores ergonómicos, donde se incluyen la carga mental. (García Dihigo, y otros, 2009). Las más relevantes son:

- **SWAT "Subjective Workl Load Assessment Technique"**, (Paylos y otros, 2001), explica que este indicador fue desarrollado por Reid&Nygren, debido a la necesidad de una medida de la carga de trabajo con propiedades métricas conocidas, útil en situaciones de trabajo.
- **NASA-TLX (Task Load Index)**: Este método es desarrollado por Hart y Staveland. Es la técnica que se utiliza en la NASA para evaluar la carga mental, en ella se distinguen seis dimensiones de carga mental.
- **El WP (Workload Profile)**: se encuentra todavía en fase de desarrollo, y como las propias autoras reconocen, todavía es necesario investigar más en profundidad las propiedades de este procedimiento antes de establecer conclusiones definitivas sobre su utilidad y aplicabilidad. A pesar de ello, los resultados obtenidos hasta el momento permiten pensar que se trata de un procedimiento subjetivo bastante prometedor.
- **Método LEST** (Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo) (Orrantla, 2003). Adecuado para situaciones donde el trabajo es muy variado. El propósito es elaborar un diagnóstico de las condiciones de trabajo a partir de la información que se obtiene de la guía de observación. Además de eso permite la comparación entre los resultados predichos a través de la matriz de LEST (lo subjetivo) y la expresión de los trabajadores respecto a su puesto de trabajo (lo objetivo).
- **Método de la Doble Tarea de la MAPFRE.**  
Persigue medir, de forma indirecta, cual es la fracción de capacidad mental que no es utilizada en una tarea determinada (tarea principal).
- **Método tabulado**: Autores como(Velázquez y otros, 2006) intentan recoger todos aquellos factores que, en mayor o menor grado, puedan intervenir en la carga y/o fatiga mental y darles forma de cuestionario para que se pueda responder a cada uno de ellos en una escala valorativa de intervención en la tarea (muchísimo, mucho, normal, poco y muy poco)
- **Escala de Cooper Harper.**  
El esquema de valoración de la carga mental por Cooper Harper (modificada por Skipper), con la cual se puede establecer una valoración rápida de la carga mental de trabajo a la que están sometidos los trabajadores.
- **Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (SCAM)**. Es una escala multidimensional de valoración de la carga mental de trabajo a partir de la percepción de los trabajadores.

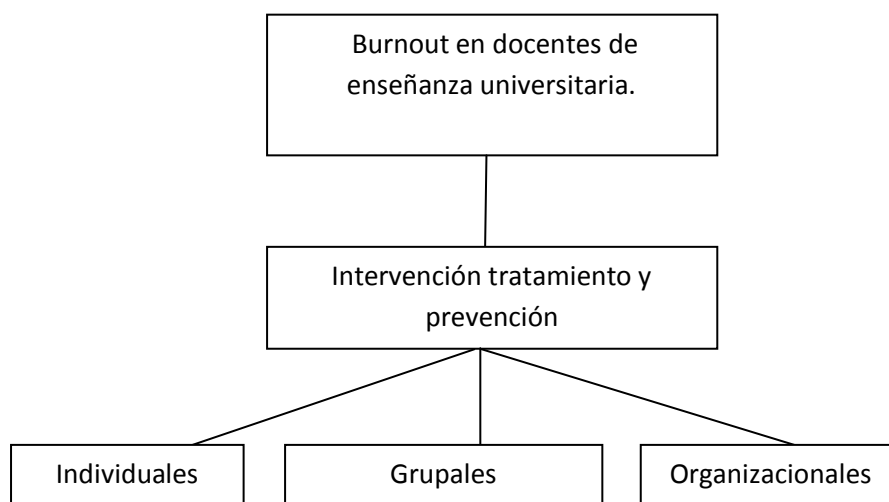
Este último es el instrumento que se utilizará en la investigación para realizar la evaluación de la carga mental ya que los métodos de evaluación subjetiva son de amplia aplicación debido a su facilidad de uso, su validez (contrastada por correlación con criterios de conducta) y su aceptación por parte de los interesados. Además ofrecen la ventaja de no ser intrusivos ya que suelen

aplicarse una vez se ha realizado la tarea. Por estos motivos son los más utilizados para la medición de la carga en situaciones reales de trabajo, mientras que las medidas de tipo psicológico o fisiológico son aplicables en situación de laboratorio.

### **Afrontamiento de la Carga mental y Burnout.**

Hay que tener en cuenta el rediseño de los puestos de trabajo para la reducción de la carga mental, este debería seguir los principios establecidos por la declaración de Luxemburgo para las acciones destinadas a la promoción de la salud (European Network for Workplace Health Promotion, 2007).

Esta declaración propone cuatro factores claves en el desarrollo de organizaciones saludables. Primero, todos los trabajadores de una organización deben participar en las acciones de promoción de la salud. Segundo, la promoción de la salud debe estar integrada en todas las decisiones importantes y en todas las áreas de la organización. Tercero, todas las acciones dirigidas a la promoción de la salud y la seguridad deben seguir un ciclo: análisis de las necesidades, establecimiento de las prioridades, planificación, implementación, control continuo, y evaluación. Y, en cuarto lugar, la promoción de la salud debe combinar, por un lado, la reducción del riesgo con el desarrollo de factores de protección y, por otra parte, la combinación de medidas dirigidas a los trabajadores con las medidas dirigidas al entorno.



Se debe trabajar sobre los estudios centrados en las estrategias de afrontamiento que a nivel individual y/o grupal puedan ejercer los profesores a la hora de enfrentarse al *Burnout*. Este tipo de entrenamientos (tratamiento) se realizan normalmente en talleres con profesores que se reconocen como afectados por el síndrome o en profesionales que, deciden por propia iniciativa aprender mecanismos que le permitan afrontar adecuadamente el estrés laboral.

Se agrupan las técnicas utilizadas en tres categorías: individuales, grupales y organizacionales.

### ***Estrategias de intervención individuales:***

#### Afrontamiento del *Burnout*:

-Tornarse consciente del problema: el docente debe conocer muy bien cuál es el problema, así como darse cuenta de que este es el resultado de una situación que obstaculiza el alcance de los objetivos tanto personales como institucionales.

-Tomar responsabilidad para hacer algunas cosas acerca del problema: las personas tienen más control del que ellos se dan cuenta sobre el entorno laboral o de estudio. Disminuir los efectos debilitantes del desamparo.

-Alcanzar un mayor grado de claridad cognitiva: desarrollar la habilidad de discriminar qué puede cambiarse en el entorno laboral y qué no puede cambiarse.

-Desarrollar nuevas herramientas de trabajo para el afrontamiento y además mejorar el rango y la calidad de las herramientas ya formadas anteriormente.

Considerar conveniente tener en cuenta la Jerarquía de *Maslow*, el cual distribuye las necesidades humanas en 5 categorías fundamentales:

#### -Necesidades fisiológicas:

La satisfacción de estas necesidades en el trabajo docente se relaciona con cuestiones tales como:

- ✓ dieta apropiada.
- ✓ agua suficiente
- ✓ regímenes de trabajo y descanso apropiados
- ✓ mecanización o medidas para contrarrestar la fatiga y el desgaste físico entre otras.

#### -Necesidades de seguridad:

- ✓ estabilidad, orden y orientación dentro de las situaciones ambientales en las que la persona pueda encontrarse.
- ✓ tomar medidas técnicas y organizativas de protección e higiene tendientes a combatir los peligros, la contaminación, las enfermedades profesionales.

#### -Necesidad de amor y pertenencia:

- ✓ mantener relaciones humanas armoniosas y de ser aceptados (Por la comunidad universitaria) ejemplo: por otros docentes, por el personal administrativo, por los estudiantes.
- ✓ espíritu de grupo y camaradería
- ✓ organización de actividades colectivas
- ✓ conversaciones
- ✓ competencias deportivas
- ✓ salario estimulante y equitativo



- ✓ información, educación y estimulación moral relativas a los deberes del trabajo.

-Necesidad de estimación del yo: relativas a los deseos del docente de alcanzar y mantener una valoración positiva de sí mismo y de sentirse capaz en el enfrentamiento a la vida.

-Necesidad de realización: la persona posee un conjunto de capacidades asociadas a su yo y estas necesidades la mueven a expresar y desarrollar tales capacidades así como también a diversificarlas. A cuenta de estas necesidades las personas desean utilizar plenamente sus capacidades y desarrollarse progresivamente superando a cada paso lo ya logrado hasta alcanzar el ideal de lo que ellas quieren ser.

También, son muy efectivas las **técnicas de tipo físico** que actúan sobre los efectos fisiológicos del estrés y del *burnout* (insomnio, taquicardia, inquietud psicomotora y otras respuestas psicósomáticas propias de la ansiedad).

Algunas de estas técnicas son:

- **Técnicas de relajación física:** la relajación intenta aprovechar la conexión directa entre el cuerpo y la mente y a través de ella la persona puede reducir sus niveles de tensión psicológica y física. Las más utilizadas son la relajación progresiva de Jacobson y el entrenamiento autógeno de Schultz.
- **Técnicas de control de respiración:** facilitan, de una forma adecuada, el aprendizaje de un modo de respirar que en una determinada situación de estrés puede permitir a la persona afectada una adecuada oxigenación del organismo que redundará en un mejor funcionamiento de los órganos corporales y un menor gasto energético (efectos beneficiosos sobre irritabilidad, fatiga, ansiedad).
- **Técnicas de relajación mental o meditación:** la práctica de la meditación estimula cambios fisiológicos de gran valor para el organismo. Pretenden que la persona sea capaz de desarrollar sistemáticamente una serie de actividades que le permitan concentrar su atención y desconectar de la actividad mental cotidiana y sobre todo de aquellas situaciones que puedan ser fuente de estrés. Control sobre mente y cuerpo.
- **El bio-feedback o biorretroalimentación:** es una técnica de intervención para el control de estrés de intervención cognitiva que busca efectos a nivel fisiológico. Su objetivo es el control voluntario sobre ciertas actividades y procesos de tipo biológico. A partir de la medición y el registro que permite llevar un autocontrol: aumento de la frecuencia cardíaca, cefaleas, etc.

## **Estrategias a nivel del grupo de trabajo o apoyo social.**

### *Afrontamiento del Burnout*

Esta forma de trabajo adopta el formato de pequeños seminarios ofertados principalmente por la institución. Su problema fundamental es que se trata de actuaciones puntuales en las que no se suele hacer un seguimiento al profesor ni hablar de aspectos específicos que afecten de forma individual al docente.

### **Técnicas.**

- Relajación
- Resolución de problemas.
- Debates en grupo sobre los principales problemas.
- Técnicas eficaces de apoyo social como son:
  - ✓ buscar información y apoyo técnico.
  - ✓ estrategias de autocontrol.
  - ✓ técnicas centradas en la solución de problemas y percepción positiva.
  - ✓ clasificación de valores.
  - ✓ modificación de las redes de apoyo.
  - ✓ ejercicios.
  - ✓ reordenamiento del trabajo.
  - ✓ vacaciones programadas.
  - ✓ sociograma.
  - ✓ mayor reconocimiento social para la profesión y estímulos morales y materiales.

El apoyo social se puede reforzar de la siguiente forma:

- 1) Escuchar: oír activamente sin dar consejos o emitir juicios; esta función facilita el desahogo del sujeto.
- 2) Apoyo técnico y apreciación: se refiere a la necesidad de que el trabajador reciba un reconocimiento a su competencia profesional por parte de una persona experta en determinado campo y que resulte confiable por su honestidad, aunque los resultados no sean brillantes.
- 3) Desafío técnico: es la responsabilidad que ofrece el grupo de trabajo de aumentar su capacitación y competencia de forma que se pueda evitar la monotonía y el tedio de la repetición mecánica del trabajo o estudio.
- 4) Apoyo social: el de una persona que está a nuestro lado, no importa quién. Es la aceptación del trabajador o estudiante y su aprecio de forma no instrumental. Este apoyo puede darse tanto en el trabajo, en el estudio o en la vida íntima del sujeto, debido a que mientras algunas personas reciben apoyo de su pareja, otras lo reciben de los amigos.
- 5) Reto o desafío emocional: se refiere a la necesidad que tiene un sujeto de experimentar preocupaciones que no se circunscriban a la esfera laboral, aunque también se refiere a una persona que puede ayudar al sujeto a pensar

racionalmente cuando está muy comprometido emocionalmente en determinada situación.

6) Participación en la realidad social: se refiere a vincular al sujeto a grupos, tareas y actividades que lo inserten un poco más en las preocupaciones y tareas sociales. Esto debe hacerlo una persona que tenga valores y prioridades similares a las del sujeto.

### **Estrategias organizacionales:**

- Aumentar la formación de los profesionales.

Es evidente que si un profesor antes de incorporarse a su función docente tuviera una formación adecuada sobre estrategias y comportamientos que le puedan ayudar a enfrentarse con la multitud de problemáticas que pueden sobrevenir en un día normal de trabajo, su respuesta ante situaciones problemáticas o generadoras de estrés disminuiría.

- Reducción de la carga de trabajo.

- Aumentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.

- Fomentar redes de apoyo entre los compañeros.

- Ocio

- Desarrollo personal y profesional.

- Aumentar las recompensas y reconocimientos al profesor.

### **2.3.- Marco Conceptual:**

**Agotamiento emocional:** Hace referencia a la disminución y pérdida de recursos emocionales, al sentimiento de estar emocionalmente agotado y exhausto, junto a la sensación de que no se tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás debido al trabajo que se realiza. Es una de las tres dimensiones del síndrome de *burnout*.

**Ambigüedad del rol.** Se da cuando existe una inadecuada información del trabajador/a sobre su rol laboral y organizacional, lo que conlleva incertidumbre. Hay trabajadores/as que no saben con claridad lo que han de hacer, o la forma de hacerlo.

**Autoestima:** Es la evaluación que efectúa y mantiene el individuo en referencia a sí mismo, y expresa una actitud de aprobación o desaprobación. Es la valoración que hace uno de sí mismo y de cómo se siente.

**Carga mental:** Es el resultado de la diferencia entre la capacidad o recursos de un individuo y las demandas que le vienen impuestas por una tarea específica.

**Carrera profesional:** Hace referencia a los planes de formación y a las posibilidades de promoción y a la proyección profesional dentro de la organización.

**Conflicto de rol.** Aparece cuando existen demandas conflictivas, o que el trabajador/a no desea cumplir.

**Desempeño:** Resultados medibles de la gestión de una organización en relación con sus riesgos de Seguridad y Salud Ocupacional.

**Docente:** Que enseña. Perteneciente o relativo a la enseñanza.

**Despersonalización o deshumanización.** Desarrollo de actitudes negativas de insensibilidad hacia los receptores del servicio prestado.

**Estrés laboral:** Surge cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de las mismas es baja. Y también se produce cuando existe un desequilibrio entre el alto esfuerzo (demandas, obligaciones, etc.) y la baja recompensa (sueldo, estima, etc.).

**Factor de riesgo psicosocial:** Conjunto de exigencias y características del trabajo, del ambiente laboral y de la organización, que al interaccionar con las capacidades, situación personal, expectativas, cultura, actitudes y necesidades del trabajador pueden incidir negativamente en su salud.

**Falta de realización personal:** Es la tendencia a evaluarse uno a sí mismo y al propio trabajo de forma negativa, junto a la evitación de las relaciones interpersonales y profesionales, baja productividad e incapacidad para soportar la presión. Los afectados se reprochan no haber alcanzado los objetivos propuestos, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima. Es una de las tres dimensiones del *burnout*.

**Lugar de trabajo:** Cualquier espacio físico en el que se realizan actividades relacionadas con trabajo, bajo el control de la organización.

**Organización:** Compañía, corporación, firma, empresa, autoridad o institución, o parte o combinación de ellas, sean o no sociedades, pública o privada, que tiene sus propias funciones y administración.

**Riesgo psicosocial:** Aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con la capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador.

**Ritmo de trabajo:** Es el tiempo normal requerido para la realización del trabajo. Los factores más significativos que pueden determinar el ritmo laboral en un puesto son: trabajar con plazos ajustados, exigencia de rapidez en las tareas, recuperación de retrasos, velocidad automática de una máquina, competitividad entre compañeros, normas de producción, cantidad de trabajo a realizar, control jerárquico directo con presiones de tiempo, etc.

**Satisfacción laboral:** Es el grado de bienestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo, porque son satisfechas determinadas necesidades y ve realizadas las diferentes aspiraciones que puede tener, ya sean de tipo social, personal, económico o higiénico.

**Síndrome de burnout.** Sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral como consecuencia del contacto diario con el trabajo con pacientes y/o clientes.

**Sobrecarga de trabajo.** Se da cuando el volumen, la magnitud o complejidad de la tarea, y el tiempo disponible para realizarla, están por encima de la capacidad del trabajador/a para responder a esa tarea.

#### **2.4.- Marco Legal:**

La legislación vigente nacional con sus instrumentos jurídicos protege ampara y garantiza a los trabajadores la seguridad y salud ocupacional, así se enuncian los siguientes:

Constitución de la República del Ecuador publicada en (RO 449: 20 Octubre 2008), en su Art. 33 menciona que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía”. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Convenios de la OIT que se basan en principios entre otros como: La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. • Convenio 29, relativo al trabajo forzoso y obligatorio. • Convenio 105, relativo a la abolición del trabajo forzoso. • Convenio 100, relativo a la igualdad de remuneración. • Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Decisión 584 del Acuerdo de Cartagena conocido como “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (RO 461: 15 noviembre 2004)”, donde menciona como una obligación de los empleadores el “Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo”. Menciona que es obligación de los empleadores la identificación y evaluación de riesgos de manera inicial y periódica. Siendo los riesgos psicosociales uno de los que debe evaluarse. También menciona varios derechos de los trabajadores como son la participación, la información, la formación, la vigilancia de la salud. Para lo cual se deberá conformar un Comité y Subcomité Paritario de Seguridad e Higiene en centros de trabajo de más de 15 y 10 trabajadores respectivamente.

La “Codificación del Código del Trabajo” (RO 167: 16-diciembre-2005) menciona en su Capítulo V “De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e

higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo”. Menciona en su Art. 348, que accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. En el Código de Trabajo se menciona las obligaciones respecto de la prevención de riesgos, en las cuales los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida, tales como: • Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código; • Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra; • Inscribir a los trabajadores en el IESS desde el primer día de labores.

Otro cuerpo legal es la “Ley de seguridad social” (RO 465-S: 30 noviembre 2001). Menciona que el Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, se incluye la contingencia de Riesgos del trabajo.

Durante los últimos años el Seguro General de Riesgos del Trabajo, ha propuesto la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basada en la Resolución 957 de la Comunidad Andina “Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo”, considerando aspectos como la gestión administrativa, técnica, talento humano y procesos operativos básicos. La evaluación de riesgos psicosociales encaja en la gestión técnica.

En el Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo. Res. CD390 IESS, en el CAPÍTULO II, sobre los riesgos psicosociales refiere:

#### INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

Art. 28.-Incapacidad Permanente Parcial.- Es aquella que produce en el trabajador una lesión corporal o perturbación funcional definitiva que signifique una merma de la integridad física del afiliado y su aptitud para el trabajo.

#### INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

Art. 33.-Incapacidad Permanente Total.- Es aquella que inhibe al afiliado para la realización de todas o las fundamentales tareas de la profesión u oficio habitual.

#### INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA.

Art. 36.-Otras Causas de Incapacidad Permanente Absoluta.- También producen incapacidad permanente absoluta, las siguientes lesiones de origen laboral: d) Lesiones orgánicas o funcionales del cerebro tales como: psicosis crónicas, manías, demencia crónica y estados análogos;

En el Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresa (RO 825: 4 mayo 1979) dentro de las funciones del médico con formación en prevención de riesgos está el análisis y clasificación de puestos de trabajo, para seleccionar el personal, en base a la valoración de los requerimientos psicofisiológicos de las tareas a desempeñarse, y en relación con los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

## **2.5.- Marco Temporal, Espacial:**

El contexto en el que se realiza la presente investigación es en una universidad privada de Quito-Ecuador en el periodo lectivo octubre 2012 –marzo 2013.

La expresión que mejor define a una Universidad es la de “comunidad académica”; sin embargo, las universidades son organizaciones sociales puesto que en ellas se identifican los subsistemas propios de una organización, por supuesto con sus características particulares. En uno de estos subsistemas, el cuerpo docente posee una parte significativa del poder como poseedores del conocimiento y realizadores de la investigación.

El docente tiene una doble función, como profesional y como miembro de la comunidad universitaria; la primera se refiere al quehacer propio de su área de especialización, y la otra a servicios académicos o administrativos que le corresponda realizar con respecto al departamento o como autoridad de la universidad. Esta última función también implica cierto poder y oportunidades de participación en la toma de decisiones universitarias.

## **2.6.- Sistema de Hipótesis:**

### **Hipótesis General**

La presencia de carga mental en docentes a tiempo completo de una universidad privada de Quito se relaciona con la frecuencia de Burnout.

### **Hipótesis específicas.**

H1. El Síndrome de Burnout es un constructo multidimensional integrado por tres variables no relacionadas entre sí (Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal).

H2. Los factores sociodemográficos se relacionan con los niveles de Burnout.

H3. Existe relación entre las variables situacionales laborales, condiciones ambientales de trabajo y el Burnout.

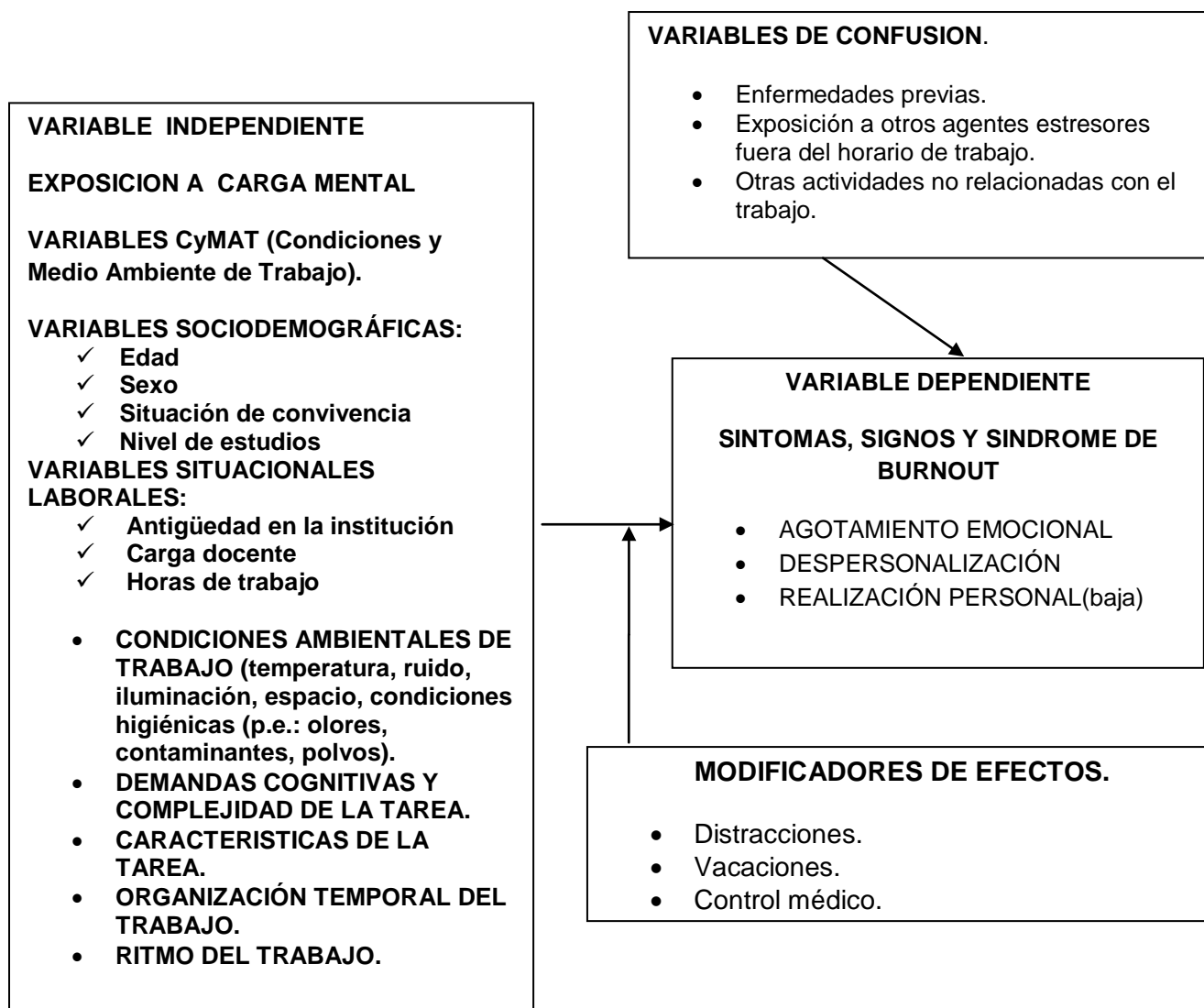
H4. Existe relación significativa entre demandas cognitivas, complejidad de la tarea y las dimensiones del Burnout.

H5. Existe relación significativa entre las características de la tarea y las dimensiones del Burnout.

H6. Existe relación significativa entre la organización temporal del trabajo y las dimensiones del Burnout.

H7. Existe relación significativa entre el ritmo del trabajo y las dimensiones del Burnout.

## 2.7.- Sistema de Variables:





## **CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1.- Diseño de la Investigación:**

El diseño de la investigación es epidemiológico analítico transversal.

### **3.2.- Tipo de la Investigación:**

Investigación cuantitativa, descriptiva, observacional.

### **3.3.- Métodos de la Investigación:**

#### **Métodos teóricos.**

**Inductivo:** se inicia con la observación del fenómeno en particular con el propósito de llegar a conclusiones generales. El punto de partida es el problema.

#### **Métodos empíricos.**

**Observación:** se percibirán ciertos rasgos existentes en el objeto de conocimiento.

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

### **3.4.- Población y Muestra:**

#### **3.4.1.- Población.**

La población de esta investigación está compuesta por el total de profesores universitarios a tiempo completo de una universidad privada de Quito (134 docentes), que tienen jornada completa de 40 horas semanales.

#### **3.4.2.- Muestra.**

No se determinará la muestra pues se trabajará con todo el universo.

#### **3.4.3.- Sujetos de estudio.**

#### **Criterios de inclusión.**

Criterios de participación: académicos de condición laboral a tiempo completo (40 horas semanales), sin condición predeterminada en relación al número de participantes de cada sexo, edad y tiempo laborando en la institución.  
Aceptación positiva para la realización del cuestionario.

### Criterios de exclusión.

Se excluirán del estudio:

1. Los docentes que durante el período de recogida de datos del estudio se encontraran de permiso o incapacitados.
2. Los docentes que durante ese mismo período del estudio se encontraran fuera de su destino habitual por realización de cursos, por el cumplimiento de otros estudios o por comisión de servicios en otra ciudad o el extranjero.
3. Los docentes que no acepten participar.
4. Personal administrativo y de servicios.

### Criterios de sustitución:

De no completarse el número estimado de la población para la recogida de datos, se podrá sustituir hasta un 10% con docentes laborando a medio tiempo (20 horas semanales) o con docentes honorarios que cumplan hasta 12 horas de clases semanales.

### 3.5.- Operacionalización de Variables:

#### MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

**HIPOTESIS GENERAL:** La presencia de carga mental en docentes a tiempo completo de una universidad privada de Quito se relaciona con la frecuencia de Burnout.

**Variables Cymat( Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo).**

**VARIABLE INDEPENDIENTE (CAUSA): EXPOSICION A CARGA MENTAL.**

H2. Los factores sociodemográficos se relacionan con los niveles de Burnout.

Variable Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala o Ítems
Factores sociodemográficos: Características sociodemográficas del sujeto.	<b>Edad:</b> el tiempo en que una persona ha vivido desde que nació (Gaviria et al., 2007)	Ítem C. Datos Personales. Edad. (ESCAM)  Años cumplidos.	<b>Cualitativa.</b>  < 30 jóvenes (31-40) mediana edad (41-50) maduros (51-60) mayores >60 pre-jubilados
	<b>Sexo:</b> conjunto de características biológicas asignadas a hombres y mujeres (Light, Keller & Calhoun, 1994).	Ítem C. Datos Personales. Sexo. (ESCAM) Masculino o Femenino.	<b>Cualitativa.</b>  Femenino(F)  Masculino(M)
	<b>Estado civil:</b> condición particular que caracteriza a una persona en lo que hace a sus vínculos personales con individuos de otro sexo.	Ítem C. Datos Personales. Estado civil. (ESCAM) Estado civil.	<b>Cualitativa.</b>  Soltero Casado Viudo Divorciado/separado.

H2. Los factores sociodemográficos se relacionan con los niveles de Burnout (Continuación).

<b>Nivel de estudios:</b> nivel de instrucción alcanzado por la persona.	Ítem C. Datos Personales. (ESCAM) Nivel de estudios. Ultimo nivel aprobado.	<b>Cualitativa.</b> Tercer Nivel Especialización Maestría Doctorado(PHD)
--	---	--

H3. Existe relación entre las variables situacionales laborales, condiciones ambientales de trabajo con el Burnout.

<b>Variable Conceptual</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala o Items</b>
Situacionales laborales: Situación laboral del trabajador con respecto a las condiciones y medio ambiente de trabajo.	<b>Antigüedad en la institución:</b> tiempo que labora en la institución.	Ítem A. Datos Laborales. (ESCAM).	<b>Cuantitativa.</b>
		Antigüedad en la empresa.	< 1
		Años que labora en la institución.	1 a 5  >5
<b>Carga docente:</b> la carga de trabajo que debe soportar un profesor al realizar las tareas docentes que conlleva impartir una asignatura.		Ítem A. Datos Laborales. (ESCAM).	<b>Cuantitativa.</b>
		Carga docente.	≤ 14 horas
		Horas clases impartidas según denominación del cargo.	>14 horas
<b>Horario de trabajo:</b> períodos del día en el que se realiza el trabajo.		Ítem A. Datos Laborales. (ESCAM).	<b>Cualitativa.</b>
		Horario de trabajo.	1. Mañana 2. Noche 3. Mañana y Noche
<b>Temperatura:</b> sensación térmica percibida por el trabajador.		Ítem B. Condiciones Ambientales de Trabajo. (ESCAM).	<b>Cualitativa.</b>
		Temperatura en el puesto de trabajo.	1. muy inadecuada 2. inadecuada 3. Intermedia 4. adecuada 5. muy adecuada.

H3. Existe relación entre las variables situacionales laborales, condiciones ambientales de trabajo con el Burnout (Continuación).

<b>Ruido:</b> percepción de Confort Acústico percibido por el trabajador.	<p>Ítem B. Condiciones Ambientales de Trabajo. (ESCAM).</p> <p>Ruido en el puesto de trabajo.</p>	<p><b>Cualitativa.</b></p> <p>1. muy inadecuada</p> <p>2. inadecuada</p> <p>3. Intermedia</p> <p>4. adecuada</p> <p>5. muy adecuada.</p>
<b>Iluminación:</b> percepción de los trabajadores sobre su Confort Visual.	<p>Ítem B. Condiciones Ambientales de Trabajo. (ESCAM).</p> <p>Iluminación en el puesto de trabajo.</p>	<p><b>Cualitativa.</b></p> <p>1. muy inadecuada</p> <p>2. inadecuada</p> <p>3. Intermedia</p> <p>4. adecuada</p> <p>5. muy adecuada.</p>
<b>Espacio de trabajo:</b> espacio del cual dispone el docente para su trabajo.	<p>Ítem B. Condiciones Ambientales de Trabajo. (ESCAM).</p> <p>Espacio de trabajo.</p>	<p><b>Cualitativa.</b></p> <p>1. muy inadecuada</p> <p>2. inadecuada</p> <p>3. Intermedia</p> <p>4. adecuada</p> <p>5. muy adecuada.</p>
<b>Condiciones higiénicas:</b> presencia de contaminantes higiénicos en el puesto de trabajo.	<p>Ítem B. Condiciones Ambientales de Trabajo. (ESCAM).</p> <p>Condiciones higiénicas.</p>	<p><b>Cualitativa.</b></p> <p>1. muy inadecuada</p> <p>2. inadecuada</p> <p>3. Intermedia</p> <p>4. adecuada</p> <p>5. muy adecuada.</p>

H4. Existe relación significativa entre las demandas cognitivas y complejidad de la tarea con las dimensiones del Burnout.

Variable Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala o Ítems
Demandas cognitivas y complejidad de la tarea: esfuerzo mental que supone el desempeño del puesto de trabajo.	Complejidad de la información: grado de complejidad de la información a utilizar en el trabajo.	Ítem 1 (ESCAM). Complejidad de la información a procesar.	1. Muy Bajo 2. Bajo 3. Medio 4. Alto 5. Muy Alto
	Exigencias de memorización: cantidad de memorización de la información y material que requiere el trabajo.	Ítem 2 (ESCAM). Memorización de la información.	
	Concentración mental: esfuerzo o concentración mental que requiere el trabajo.	Ítem 3 (ESCAM). Esfuerzo mental.	
	Toma de decisiones: número de decisiones a tomar en el puesto de trabajo.	Ítem 4 (ESCAM). Decisiones a tomar.	
	Ambigüedad de decisiones: ambigüedad de decisiones a tomar en el trabajo.	Ítem 5 (ESCAM). Ambigüedad de decisiones en el trabajo.	
	Evitación de errores: esfuerzo mental necesario para evitar errores en el trabajo.	Ítem 8 (ESCAM). Esfuerzo mental percibido para evitar errores.	

H5. Existe relación significativa entre las características de la tarea con las dimensiones del Burnout.

Variable Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala o Ítems
Características de la tarea: características de las tareas realizadas en el puesto	Interrupciones: número de interrupciones que se producen cuando se está realizando el trabajo.	Ítem 6 (ESCAM).	1. Muy Bajo
		Interrupciones durante la tarea.	2. Bajo 3. Medio 4. Alto 5. Muy Alto

H5. Existe relación significativa entre las características de la tarea con las dimensiones del Burnout (Continuación).

Dificultades: cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos.	Ítem 7 (ESCAM). Dificultades.	
Concentración: alta concentración en la tarea producto de la distracción o ruido de fondo.	Ítem 10 (ESCAM). Alta concentración en la tarea.	1. Total desacuerdo 2. Algo en desacuerdo 3. Indiferente 4. Algo de acuerdo 5. Total acuerdo
Necesidad de simultaneizar tareas: más de una tarea a la vez.	Item 13 (ESCAM) Simultaneidad de tareas.	

H6. Existe relación significativa entre la organización temporal del trabajo con las dimensiones del Burnout.

Variable Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala o Ítems
Organización temporal del trabajo: adecuación del tiempo del que dispone el trabajador para realizar las tareas.	Tiempo disponible para toma de decisiones: tiempo que dispone el trabajador para tomar decisiones exigidas por su trabajo.	Ítem 18 (ESCAM) Tiempo requerido para toma de decisiones.	Ítems 18, 19 Y 20. 1. Muy Insuficiente 2. Insuficiente 3. Preciso 4. Suficiente 5. Muy suficiente
	Tiempo disponible: tiempo del que dispone el trabajador para realizar el trabajo.	Ítem 19 (ESCAM) Tiempo requerido para realizar el trabajo.	
	Tiempo asignado para realizar las tareas: tiempo asignado a cada una de las tareas que realiza el trabajador.	Ítem 20 (ESCAM) Tiempo asignado a las tareas.	

H7. Existe relación significativa entre el ritmo del trabajo con las dimensiones del Burnout.

Variable Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala o Ítems
Ritmo del trabajo: posibilidad que tiene el trabajador de organizar su tiempo en el desempeño de sus tareas.	Variación: variación del trabajo sin perturbar el trabajo del área.	Ítem 11 (ESCAM) Posibilidad de variación del trabajo.	Ítems 11, 12 Y 14. 1. Total desacuerdo 2. Algo en desacuerdo 3. Indiferente 4. Algo de acuerdo 5. Total acuerdo
	Pausa: permisión de pausas cuando la necesita el trabajador.	Ítem 12 (ESCAM) Pausas por necesidad.	
	Errores: errores que se pueden cometer sin que incidan sobre los resultados del trabajo en forma crítica.	Ítem 14 (ESCAM) Incidencia de errores en el resultado del trabajo.	

## VARIABLE DEPENDIENTE

### EFFECTO: SINTOMAS Y SIGNOS DEL SINDROME DE BURNOUT.

Variable Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala o Ítems
		Ítems.	Escala.
Síndrome de Burnout: Respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo.	Cansancio emocional (EE): disminución y pérdida de recursos emocionales, al sentimiento de estar emocionalmente agotado y exhausto debido al trabajo que se realiza, junto a la sensación de que no se tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás.	Afirmaciones: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20 del Cuestionario de Burnout de Maslach para	Nunca (0)
		Docentes (MBI-Ed), donde: 1. agotamiento emocional. 2. agotamiento al final de la jornada laboral. 3. cansancio físico y mental al inicio del día. 6. tensión al trabajar con alumnos. 8. quemado por el trabajo. 13. frustración por el trabajo. 14. trabajo arduo. 16. estrés al contacto directo con alumnos. 20. sentirse al límite de las posibilidades.	Alguna vez al año o menos(1) Una vez al mes o menos(2) Algunas veces al mes(3) Una vez a la semana (4) Varias veces a la semana (5) A diario (6)

## EFFECTO: SINTOMAS Y SIGNOS DEL SINDROME DE BURNOUT (Continuación).

	Ítems.	Escala.
Despersonalización (D): grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.	Afirmaciones: 5, 10, 11, 15, 22 del Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed), donde:	Nunca (0) Alguna vez al año o menos(1)
	5. trato como objeto al alumno.	Una vez al mes o menos(2)
	10. insensibilidad al trato con las personas.	Algunas veces al mes(3)
	11. preocupación por endurecimiento emocional.	Una vez a la semana (4)
	15. desinterés por problemas de alumnos.	Varias veces a la semana (5)
	22. sentimiento de culpa.	A diario (6)
	Ítems.	Escala.
Realización personal (PA): sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.	Afirmaciones: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 del Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed), donde:	Nunca (0) Alguna vez al año o menos(1)
	4. entendimiento a los alumnos.	Una vez al mes o menos(2)
	7. capacidad de enfrentamiento a problemas de los alumnos.	Algunas veces al mes(3)
	9. influencia positiva en la vida de otros.	Una vez a la semana (4)
	12. vitalidad.	Varias veces a la semana (5)
	17. capacidad de creación de atmosfera relajada en clases.	A diario (6)
	18. estado anímico elevado después de trabajar junto con alumnos.	
19. aportes positivos al trabajo.		
	21. control de emociones en el trabajo.	



### 3.6.- Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

La recolección de datos se realizará mediante la aplicación directa e individual de los instrumentos a los docentes de las diferentes facultades de la universidad seleccionada.

Se utilizará como:

**Técnica:** La encuesta.

**Instrumento de recolección:** Cuestionario.

- **Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) (Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997)** (Anexo 1), que consta de 22 ítems, con respuestas de opción múltiple, tipo Likert, constituido por tres dimensiones: a) agotamiento emocional caracterizado por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, la fatiga; b) la despersonalización, manifestada por un cambio negativo de actitudes y respuestas hacia los demás; y, c) la falta de realización personal que se manifiesta por respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo (Maslach y Jackson, 1981).
- **La Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM)** (Anexo 2) desarrollada por el equipo integrado por las profesoras Díaz-Cabrera, Rolo y Hernández-Fernaud, de la Universidad de La Laguna, es una escala multidimensional de valoración de la carga mental de trabajo a partir de la percepción de los trabajadores.
- Para el desarrollo del quinto objetivo se aplicará el **Inventario de Sintomatología de Estrés (ISE; Moreno- Jiménez, Benevides- Pereira, Garrosa y González, 2002)**.

Este cuestionario evalúa los síntomas que generalmente manifiestan las personas cuando padecen estrés y burnout. Dichos síntomas han sido señalados por diferentes autores como el resultado de estos procesos (Garrosa, 2003). En la elaboración del instrumento se partió de la Escala de Síntomas de Estrés (Moreno-Jiménez y Peñacoba 1996), en la fase inicial se analizó la sintomatología asociada al burnout (Gil-Monte y Peiró, 1997; Schaufeli y Enzman, 1998, Benevides, et al, 2002).

El cuestionario consta de 30 ítems que de acuerdo al análisis factorial dio como resultado tres factores denominados por los autores: sintomatología física con  $\alpha = .720$ , sintomatología psíquica con  $\alpha = .848$  y sintomatología social con  $\alpha = .837$ , la escala de respuesta permite conocer la frecuencia con que la persona ha sentido los síntomas y viene dada por una escala que va desde 0 igual a Nunca hasta 4 igual a Asiduamente. Las escalas se corrigen mediante la media de las dimensiones, las puntuaciones altas en cada una de las escalas indican una mayor sintomatología de estrés (Garrosa, 2003).

El *Inventario de Burnout de Psicólogos* incluye el estudio de las consecuencias sintomáticas asociadas al Burnout, un apartado que intenta evaluar la sintomatología menor vinculada al estrés (ISE) y que puede aparecer como resultado del Burnout.

**Instrumento de registro:** Formato de papel que debe ser completado a lápiz.

**Origen de los datos:** Fuentes primarias.

### **3.7.- Técnicas de Procesamiento y Análisis de los Datos:**

El análisis de datos obtenidos por medio de la aplicación de los dos instrumentos a los profesores universitarios, se llevó a cabo por medio de estadística descriptiva, lo que permitió en primera instancia, mostrar el comportamiento de las variables involucradas, para posteriormente llevar a cabo el cálculo de coeficientes de correlación, para estimar el grado de relación entre los distintos atributos de investigación; considerando sus respectivas escalas de medición (Pearson, Chi cuadrado, Spearman) con nivel de significación  $p \leq 0.05$ .

Las técnicas anteriormente mencionadas fueron desarrolladas mediante rutina S.S.P.S 20.0 versión Windows.

### **3.8.- Confiabilidad y Validez de Instrumentos:**

**El MBI es el cuestionario de "Burnout"** actualmente más utilizado y referencia básica en el estudio del tema. Se trata de un cuestionario compuesto por 22 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de 7 puntos. La fiabilidad y validez del cuestionario en su adaptación al español han sido ampliamente estudiadas en diferentes investigaciones (Gil-Monte, 2002; Moreno-Jiménez, Rodríguez-Carvajal y Escobar Redonda, 2001; Salanova, Schaufeli y Llorens, 2000). Los resultados de los análisis de fiabilidad de la adaptación española, demuestran que la consistencia interna de las escalas presentan unos valores satisfactorios que oscilan entre 0.84 y 0.89 para las tres dimensiones del síndrome.

Para el **Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) (Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997)** los resultados que se obtuvieron para la presente investigación fueron:

#### **Confiabilidad.**

Los valores de fiabilidad global según el Alfa de Cronbach en la presente investigación para el MBI-Ed como se indica en la Tabla 3-1, es de (0,797), redondeado es igual a (0,8), la cual se encuentra dentro del valor mínimo aceptable. Respecto a la interpretación del Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados (0,778), al ser muy similar al Alfa de Cronbach significa que las varianzas de los ítems son bastante comparables.

**TABLA 3.1.**  
**Estadísticos de fiabilidad para el MBI-Ed.**

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,797	,778	22

Fuente: Elaborado por el Autor.

**Análisis Factorial.**

El Análisis Factorial es una técnica estadística multivariante cuyo principal propósito es sintetizar las interrelaciones observadas entre un conjunto de variables en una forma concisa y segura como una ayuda a la construcción de nuevos conceptos y teorías.

La **Adecuación de la Muestra KMO** propuesta por Kaiser, Meyer y Olkin. KMO es un índice que toma valores entre 0 y 1 y que se utiliza para comparar las magnitudes de los coeficientes de correlación observados con las magnitudes de los coeficientes de correlación parcial de forma que, cuanto más pequeño sea su valor, mayor es el valor de los coeficientes de correlación parciales y, por lo tanto, menos deseable es realizar un análisis factorial.

Kaise, Meyer y Olkin aconsejan que si  $KMO \geq 0,75$  la idea de realizar un análisis factorial es buena, si:

$0,9 < KMO \leq 1,0$  = Excelente adecuación muestral.

$0,8 < KMO \leq 0,9$  = Buena adecuación muestral.

$0,7 < KMO \leq 0,8$  = Aceptable adecuación muestral.

$0,6 < KMO \leq 0,7$  = Regular adecuación muestral.

$0,5 < KMO \leq 0,6$  = Mala adecuación muestral.

$0,0 < KMO \leq 0,5$  = Adecuación muestral inaceptable.

Los resultados para este instrumento arrojan un valor de KMO aproximado de 0,75, por lo que la idea de realizar un análisis factorial es aceptable.

La prueba de esfericidad de Bartlett evalúa la aplicabilidad del análisis factorial de las variables estudiadas. El modelo es significativo (aceptamos la hipótesis nula,  $H_0$ ) cuando se puede aplicar el análisis factorial.

Prueba de esfericidad de Bartlett:

Si Sig. (p-valor) < 0.05 aceptamos  $H_0$  (hipótesis nula) > se puede aplicar el análisis factorial.

Si Sig. (p-valor) > 0.05 rechazamos  $H_0$  > no se puede aplicar el análisis factorial.

Para el caso del MBI-Ed tenemos una significación de 0,000, este nivel de significación indica que los datos poseen las características apropiadas para

realización de un análisis factorial y ese dato es el que importa en el análisis (Tabla 3-2).

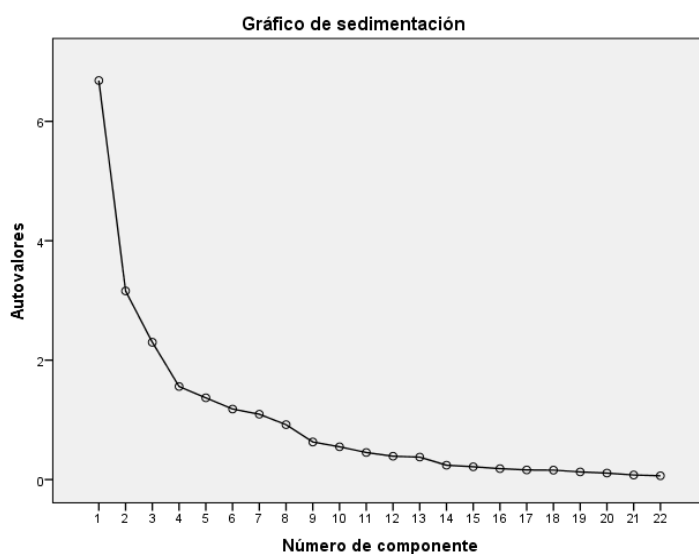
**TABLA 3.2**  
**KMO, Prueba de Bartlett y porcentaje de la varianza explicada (MBI-Ed).**

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,746	Componente	% de la varianza
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	2107,933	1	30,383
			2	14,362
			3	10,451
			4	7,087
			5	6,224
			6	5,371
			7	4,975
			8	4,182
			9	2,861
			10	2,497
			11	2,060
			12	1,775
			13	1,709
			14	1,093
			15	,974
			16	,831
			17	,733
			18	,717
			19	,583
			20	,496
			21	,348
			22	,289
	gl	231		
	Sig.	,000		

Fuente: Elaborado por el Autor.

En cuanto a la proporción de varianza explicada los 22 items presentan un factor que explica el 30,38% de la varianza y este gran factor confirma la unidimensionalidad (Tabla 4.2).

El (Gráfico3-1) de sedimentación muestran los resultados anteriormente expuestos.



**Gráfico 3.1: Sedimentación de los componentes del MBI-Ed.**  
Fuente: Elaborado por el Autor.

### Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM)

En la publicación; “Desarrollo de una Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM)”; en la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 25, núm. 1, abril, 2009, pp. 29-37 del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, España. Publicada por Rolo González, Gladys; Díaz Cabrera, Dolores; Hernández Fernaud, Estefanía. Se demuestra la fiabilidad y la consistencia de la escala, la muestra estuvo compuesta por 474 participantes. De este número, 293 (60,7%) personas eran trabajadores que ocupaban distintos puestos en varias empresas. Siguiendo la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08), el 5% de los trabajadores eran directivos, el 5.2% eran profesionales científicos e intelectuales, el 12% eran técnicos de nivel medio, el 17.6% eran empleados de oficina, el 12.4% eran trabajadores de servicios y un 8.5% ocupaban otros puestos. La muestra restante, el 39.3% (181 participantes), eran estudiantes de 3º de Psicología. La edad media de los participantes era de 28 años (d.t.= 10.14; rango: 19-61). El 37.4% de la muestra eran varones y el 62.6% eran mujeres. El estado civil de los participantes era mayoritariamente soltero (74.2%). En cuanto al nivel educativo, el 50% poseían estudios universitarios, el 43.1% tenían estudios secundarios y el 6.9% habían cursado la enseñanza básica.

El alfa de Cronbach para el total de la escala fue de 0.75.

Para la **Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM)**, instrumento utilizado en la presente investigación se obtuvo:

#### Confiabilidad.

Un valor del Alfa de Cronbach de 0,858 por lo que se considera por encima del valor mínimo aceptable. El Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados es igual al Alfa de Cronbach por lo que la varianza de los ítems son bastante comparables (Tabla 3-3).

**TABLA 3.3**  
**Estadísticos de fiabilidad para la escala ESCAM.**

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,858	,858	20

Fuente: Elaborado por el Autor.

## Análisis Factorial

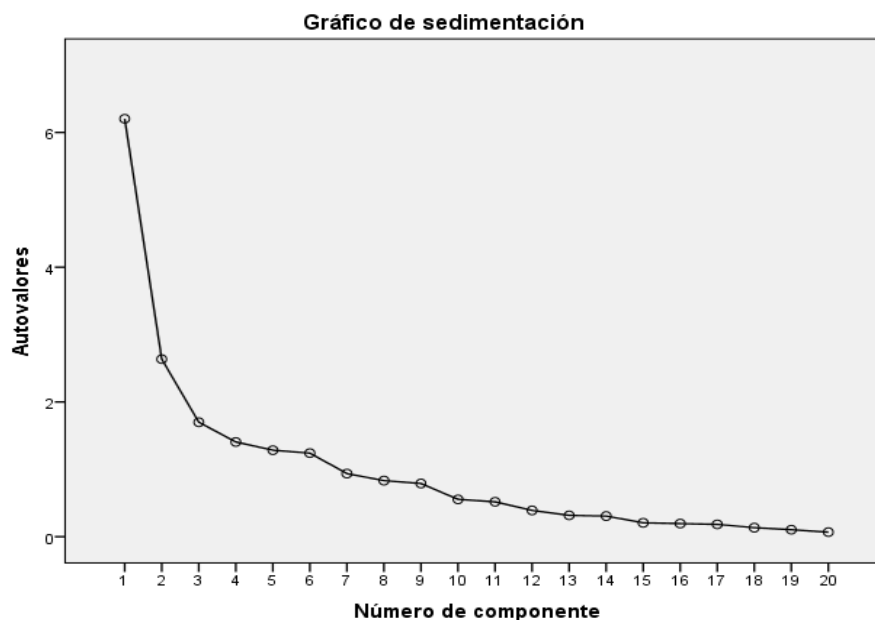
Los resultados para este instrumento arrojan un valor de KMO aproximado de 0,73, por lo que la idea de realizar un análisis factorial es aceptable. Para el caso de la escala ESCAM tenemos una significación de 0,000 en la prueba de esfericidad de Bartlett, este nivel de significación indica que los datos poseen las características apropiadas para realización de un análisis factorial (Tabla 3-4).

**TABLA 3.4**  
**KMO, Prueba de Bartlett y porcentaje de la varianza explicada (MBI-Ed).**

KMO y prueba de Bartlett		Componente	% de la varianza	
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	,735	1	31,015	
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado	1601,381	2	13,176
	aproximado		3	8,496
	gl	190	4	7,028
	Sig.	,000	5	6,422
		6	6,202	
		7	4,681	
		8	4,164	
		9	3,947	
		10	2,773	
		11	2,591	
		12	1,949	
		13	1,583	
		14	1,529	
		15	1,027	
		16	,972	
		17	,915	
		18	,672	
		19	,519	
		20	,339	

Fuente: Elaborado por el Autor.

El gráfico de sedimentación explica el valor del porcentaje de la varianza explicada el cual es de 31,02%(Gráfico 3-2)



**Gráfico 3-2: Sedimentación de los componentes de la escala ESCAM.**Fuente: Elaborado por el Autor.

### **Inventario de Sintomatología de Estrés (ISE; Moreno- Jiménez, Benevides-Pereira, Garrosa y Gonzáles, 2002).**

Los resultados fueron:

#### **Confiabilidad.**

Al realizar el análisis se obtuvo un Alfa de Cronbach de (0,851) valor aceptable en cuanto a fiabilidad del instrumento (Tabla 3-5).

**TABLA 3.5.**  
**Estadísticos de fiabilidad para el ISE.**

#### **Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,851	,887	30

Fuente: Elaborado por el Autor.

#### **Análisis Factorial**

Los resultados para este instrumento arrojan un valor de KMO de 0,845, por lo que se considera una buena adecuación muestral. Para el caso del Cuestionario ISE tenemos una significación de 0,000 en la prueba de esfericidad de Barlett, este nivel de significación indica que los datos poseen las características apropiadas para realización de un análisis factorial (Tabla 3-6).

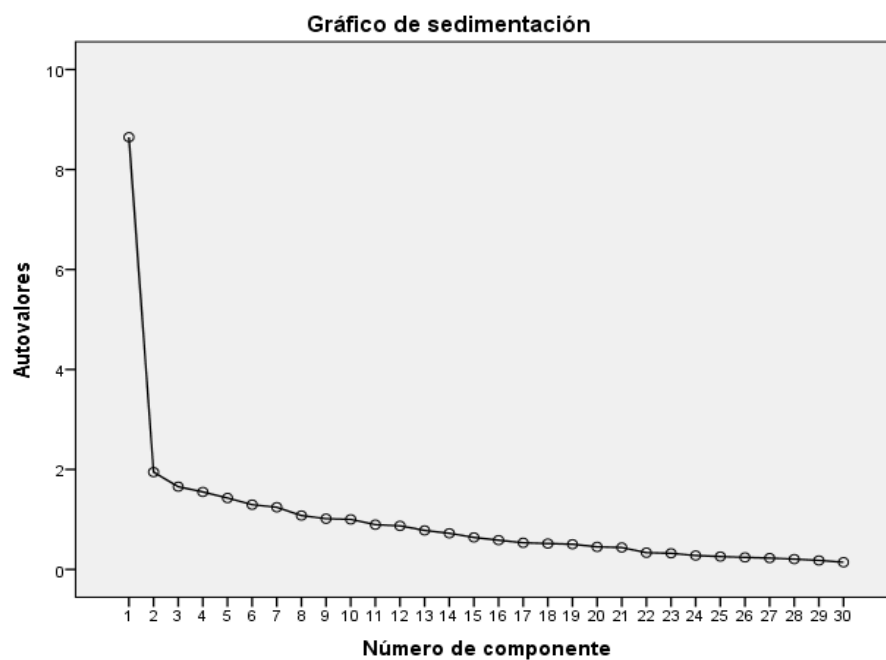
**TABLA 3.6.**  
**KMO, Prueba de Bartlett y porcentaje de la varianza explicada (ISE).**

KMO y prueba de Bartlett		Componente	% de la varianza
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer- Olkin.	,845	1	28,821
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi- cuadrado aproximado	2	6,492
	gl	3	5,517
Sig.	,000	4	5,167
		5	4,764
		6	4,317
		7	4,147
		8	3,593
		9	3,384
		10	3,338
		11	2,987
		12	2,906
		13	2,603
		14	2,412
		15	2,135
		16	1,952
		17	1,777
		18	1,728
		19	1,679
		20	1,505
		21	1,462
		22	1,116
		23	1,078
		24	,926
		25	,863
		26	,800
		27	,760
		28	,691
		29	,602
		30	,479

Fuente: Elaborado por el Autor.



El gráfico de sedimentación explica el valor del porcentaje de la varianza explicada el cual es de 28,82%(Gráfico 3-3).



**Gráfico 3.3: Sedimentación de los componentes del ISE.**

Fuente: Elaborado por el Autor.

## CAPÍTULO IV ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1.- *Análisis e Interpretación de los Resultados:*

Bajo este epígrafe se recogen los resultados estadísticos realizados.

#### 4.1.1- Análisis descriptivo.

##### **Características sociodemográficas.**

Se describen como se distribuyen las variables: género, edad, estado civil, nivel de estudios, para ello, primero se detalla la distribución de los docentes participantes en el estudio por facultades (Tabla 4-1) de la siguiente manera: de un total de 134 docentes a tiempo completo, 38 pertenecen a la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo(CEAT), 21 a la Facultad de Medio Ambiente(AMB), 16 a la Facultad de Arquitectura(ARQ), 12 a la Facultad de Ingeniería en Seguridad y Salud Ocupacional(SSO), 11 a las Facultades de Derecho(DER) y Mecánica(MEC), 10 a la Facultad de Psicología(PSI) y 7 a la Facultad de Sistemas(SIST).

**TABLA 4.1**  
**Distribución en función de facultades.**

<b>Facultades</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%(porcentaje)</b>
PSI*	10	7,5
SSO*	12	9,0
MEC*	11	8,2
SIST*	7	5,2
DER*	11	8,2
AMB*	21	15,7
ARQ*	16	11,9
CEAT*	38	28,4
COM*	8	6,0

\* Ciencias Administrativas y Turismo(CEAT);Medio Ambiente(AMB);Arquitectura(ARQ); Ingeniería en Seguridad y Salud Ocupacional(SSO); Derecho(DER);Ingeniería Mecánica(MEC); Psicología(PSI) ; Sistemas(SIST)

**Fuente: Elaborado por el Autor.**

##### **Género.**

Hay una mayor participación masculina (Tabla 4-2)

**TABLA 4.2**  
**Distribución en función del género.**

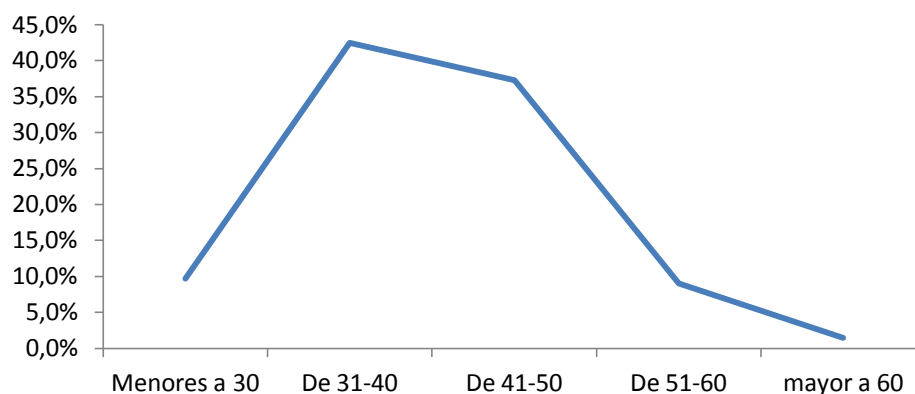
<b>sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
1(masculino)	81	60,4
2(femenino)	53	39,6

**Fuente: Elaborado por el Autor.**

### Edad:

Se ha dividido la muestra en grupos de edades de acuerdo con cinco estamentos. Jóvenes (menores que 30), mediana edad (31-40), maduros (41-50), mayores (51-60) y pre-jubilados (Más de 60).

A partir de los 41 años declina la participación a medida que aumenta la edad (Gráfico 4-1)



**Gráfico 4-1: Distribución en función de la edad.**

Fuente: Elaborado por el Autor.

### Estado Civil.

El 56% de los docentes, que colaboraron en el estudio, están casados y un 26,1% son solteros, siendo el menor porcentaje el de divorciados con un total de 17,9%(Tabla 4-3).

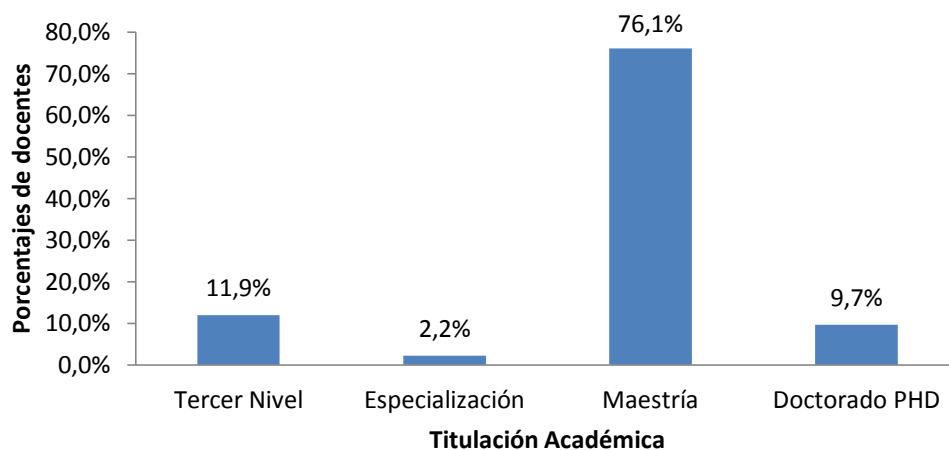
**TABLA 4.3**  
**Distribución según el estado civil.**

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje (%)
1(soltero)	35	26,1
2(casado)	75	56,0
3(divorciado)	24	17,9
4(viudo)	0	

Fuente: Elaborado por el Autor.

### Nivel de estudio:

En cuanto al nivel de estudios (titulación académica) del total de docentes un 76,1% posee maestría, el 11,9% tienen estudios de tercer nivel, un 9,7% doctorado y 2,2% posee especialización (Gráfico 4.2).



**Gráfico 4.2: Distribución en función de la titulación académica.**

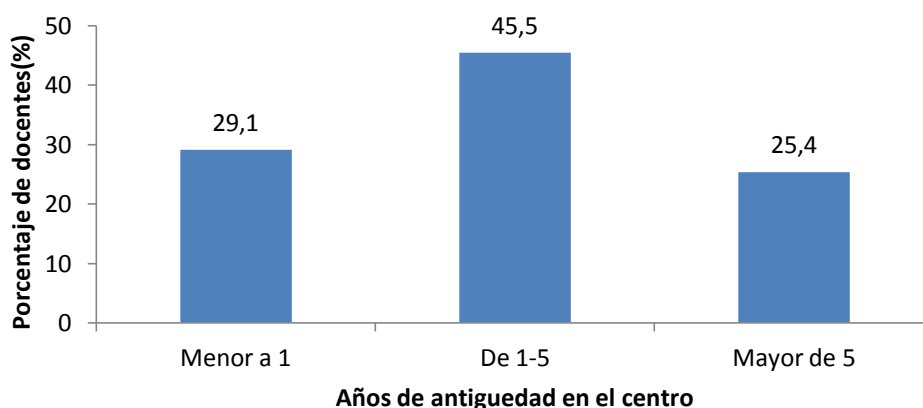
Fuente: Elaborado por el Autor.

### Características laborales.

Agrupar las variables: antigüedad en la institución, carga docente y horario de trabajo.

#### Años de antigüedad en el centro.

En la investigación predominan fundamentalmente los docentes que cuentan con una experiencia profesional, en la institución actual, de entre uno a cinco años (45,5%). Un porcentaje muy parecido (29,1%) y (25,4%) lo encontramos entre los docentes que llevan menos de un año y los que llevan mayor a cinco años. La participación es mayor entre los años de experiencia de uno a cinco años (Gráfico 4-3).



**Gráfico 4.3: Porcentajes según los años de antigüedad en el centro.**

Fuente: Elaborado por el Autor.

### **Carga Docente.**

Los docentes laboran en un 84,3% por encima de las catorce horas a la semana (Tabla 4-4).

**TABLA 4.4**  
**Distribución en función de la carga docente.**

<b>Carga docente</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>% (porcentaje)</b>
Menor a 14 horas	21	15,7%
Mayor a 14 horas	113	84,3%

**Fuente: Elaborado por el Autor.**

### **Horario de trabajo.**

La mayor cantidad de docentes un 57,5% trabaja en el horario de mañana y noche, es decir, en horario compartido (Tabla 4-5).

**TABLA 4.5**  
**Distribución en función del horario de trabajo.**

<b>Horario de Trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>% (porcentaje)</b>
Mañana y tarde	53	39,6%
Tarde y noche	4	3,0%
Mañana y noche	77	57,5%

**Fuente: Elaborado por el Autor.**

#### **4.1.2- Carga Mental.**

Se analizó la valoración subjetiva que los docentes estiman de la carga mental a la que se sienten expuestos. El cuestionario consta de 20 ítems, redactado en forma de afirmaciones que están referidas a las acciones subjetivas que provocan la carga mental.

Los ítems pueden ser valorados entre 1 y 5, de forma que 1 supone estar totalmente en desacuerdo y 5 que se está totalmente de acuerdo, dejando el resto de puntuaciones intermedia para los grados situados en los extremos.

Además de los 20 ítems anteriormente mencionados, el cuestionario recoge información acerca de las condiciones ambientales de trabajo tales como: temperatura, iluminación, ruido, espacio de trabajo y condiciones higiénicas.

Los docentes que participaron respondieron a la afirmación como se muestra en la tabla 4-5, en donde en cuanto a:

### La temperatura.

El 55% de los docentes afirma que la temperatura es intermedia, 32% la cataloga como inadecuada y un 12% cree que no es adecuada, valores muy cercanos se encuentran en los extremos 1% muy inadecuada y el 2%, muy adecuada (Tabla 4-6).

**TABLA 4.6**  
**Percepción de temperatura en el lugar de trabajo.**

<i>Adecuación/inadecuación de la Temperatura</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%(porcentaje)</i>
1(muy inadecuada)	1	1
2(inadecuada)	43	32
3(intermedia)	74	55
4(adecuada)	13	10
5(muy adecuada)	3	2

**Fuente: Cuestionario ESCAM**  
**Elaborado por el Autor.**

### La iluminación.

En cuanto al nivel de iluminación percibido por los docentes se obtiene que un 43% percibe que la iluminación es intermedia, un 34% adecuada, un 18% inadecuada y en los valores extremos con un 2% como muy inadecuada y muy adecuada (Tabla 4-7).

**TABLA 4.7**  
**Percepción de iluminación en el lugar de trabajo.**

<i>Adecuación/inadecuación de la Iluminación</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%(porcentaje)</i>
1( muy inadecuada)	3	2
2(inadecuada)	24	18
3(intermedia)	58	43
4(adecuada)	46	34
5(muy adecuada)	3	2

**Fuente: Cuestionario ESCAM**  
**Elaborado por el Autor.**

### Ruido.

El nivel de ruido es percibido por los docentes que participaron en el estudio de la siguiente manera: 59,7% en un nivel intermedio, el 24,6% inadecuado de los cuales (22,4% inadecuado y 2,2% muy inadecuado respectivamente), el 14,2% considera al ruido como adecuado y solo 1,5% lo considera muy adecuado (Tabla 4-8).

**TABLA 4.8**  
**Percepción del ruido en el lugar de trabajo.**

<b>Adecuación/inadecuación del Ruido.</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%(porcentaje)</b>
1( muy inadecuado)	3	2,2
2(inadecuado)	30	22,4
3(intermedio)	80	59,7
4(adecuado)	19	14,2
5(muy adecuado)	2	1,5

**Fuente: Cuestionario ESCAM**  
**Elaborado por el Autor.**

### **Espacio de trabajo.**

Según los docentes participantes un 38,8 % considera que el espacio de trabajo es intermedio en cuanto a la adecuación, un 32,1% lo considera inadecuado, el 22,4% adecuado, el 1,5% muy adecuado y el 5,2% muy inadecuado (Tabla 4-9).

**TABLA 4.9**  
**Percepción de la adecuación del espacio de trabajo.**

<b>Adecuación/inadecuación del Espacio de trabajo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%(porcentaje)</b>
1(muy inadecuado)	7	5,2
2(inadecuado)	43	32,1
3(intermedio)	52	38,8
4(adecuado)	30	22,4
5(muy adecuado)	2	1,5

**Fuente: Cuestionario ESCAM**  
**Elaborado por el Autor.**

### **Condiciones higiénicas.**

Las condiciones higiénicas, consideradas como la adecuación de la calidad del aire: presencia de humos, olores, vapores que no constituyen información relevante ni necesaria para la realización de la tarea, fue evaluada por los docentes de la siguiente manera: una mayoría del 70,9% considera que estas son adecuadas, el 24,6% las considera intermedias, el 3% inadecuadas y en los extremos muy inadecuados y muy adecuados el 0,7%(Tabla 4-10).

**TABLA 4.10**  
**Percepción de las condiciones higiénicas en el puesto de trabajo.**

<i>Adecuación/inadecuación de las condiciones higiénicas</i>		
	<i>Frecuencia</i>	<i>%(porcentaje)</i>
1(muy inadecuado)	1	0,7
2(inadecuado)	4	3,0
3(intermedio)	33	24,6
4(adecuado)	95	70,9
5(muy adecuado)	1	0,7

**Fuente: Cuestionario ESCAM. Elaborado por el Autor.**

De la misma manera, se exponen los cinco ítems referidos a la carga mental que presentan puntuaciones promedio superiores (mayor grado de acuerdo) por orden decreciente: 13, 3, 2, 1,15(Tabla 4-11).

**TABLA 4.11**  
**Ítems con puntuaciones medias más elevadas de carga mental.**

<i>Ítems</i>	<i>Media</i>
13. En mi trabajo, tengo que hacer más de una tarea a la vez.	4,8
3. El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es	4,2
2. La cantidad de memorización de información y material que requiere mi trabajo es	4,1
1. El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es	4,1
15. Al final de la jornada de trabajo me siento agotado	4,1

**Fuente: Cuestionario ESCAM**  
**Elaborado por el Autor.**

Las cuatro puntuaciones medias más bajas (menor grado de acuerdo) y por debajo de la puntuación 3, recaen en los ítems (Tabla 4-12):

**TABLA 4.12**  
**Ítems con puntuaciones medias más bajas de carga mental.**

<i>Ítems</i>	<i>Media</i>
20. El tiempo asignado a cada una de las tareas que realizo es.	2,5
19. El tiempo del que dispongo para realizar mi trabajo es.	2,4
18. El tiempo del que dispongo para tomar las decisiones exigidas por mi trabajo es.	2,4
14. En mi trabajo, puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo.	1,3

**Fuente: Cuestionario ESCAM**  
**Elaborado por el Autor.**

El hecho de que las puntuaciones en estos ítems sean por debajo de 3 significa que las respuestas se dan afirmativas en "Algo en desacuerdo (2)" y "Total desacuerdo (1)". Es decir el tiempo que disponen no es suficiente para realizar las tareas, su trabajo, tomar decisiones y tampoco pueden cometer errores sin que incidan sobre los resultados de su trabajo.



#### 4.1.2.1- Variables de la carga mental.

Las variables que se tomaron en cuenta para medir la carga mental fueron:

- Demandas cognitivas y complejidad de la tarea.
- Características de la tarea.
- Organización temporal del trabajo.
- Ritmo de trabajo.
- Consecuencias para la salud.

#### ❖ Demandas cognitivas y complejidad de la tarea.

Se recogieron las siguientes fuentes correspondientes a los ítems del cuestionario del Manual de Carga Mental (ESCAM), con el propósito de obtener la valoración específica de los docentes: grado de complejidad de la información, cantidad de memorización de información y material, nivel de esfuerzo o concentración mental, número de decisiones a tomar, nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar y nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores.

#### El grado de complejidad de la información a utilizar en el trabajo.

Se presentó la información: (ítem 1) y se encontró que sólo el 3% consideró como de un nivel bajo la afirmación y el 43%, la consideró de un nivel alto (Tabla 4-13)

**TABLA 4.13**  
**Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 1(ESCAM).**

Ítem 1	Frecuencia	% (porcentaje)
2(Bajo)	4	3%
3(Medio)	24	18%
4(Alto)	58	43%
5( Muy alto)	48	36%

Fuente: Cuestionario ESCAM  
Elaborado por el Autor.

#### Cantidad de memorización de información y material que requiere el trabajo

Se presentó a los docentes participantes en el estudio la afirmación (ítem 2): se observó que la mayoría de los docentes del estudio se muestra de acuerdo como alta y muy alta con un 39% para ambos casos, 21% en el nivel medio y el 1% para bajo y muy bajo (Tabla 4-14).

**TABLA 4.14**  
**Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 2(ESCAM).**

<i>Ítem 2</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>% (porcentaje)</i>
1(Muy bajo)	1	1%
2(Bajo)	1	1%
3(Medio)	28	21%
4(Alto)	52	39%
5( Muy alto)	52	39%

**Fuente: Cuestionario ESCAM**  
**Elaborado por el Autor.**

#### **Nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere el trabajo.**

En este caso la afirmación presentada fue (ítem 3). La gran mayoría mostró acuerdo en alta y muy alta con este ítem en un 44,8% y 37,3% respectivamente, frente al 1,5% como bajo y el resto como medio (Tabla 4-15).

**TABLA 4.15**  
**Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 3(ESCAM).**

<i>Ítem 3</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%(porcentaje)</i>
2(Bajo)	2	1,5
3(Medio)	22	16,4
4(Alto)	60	44,8
5( Muy alto)	50	37,3

**Fuente: Cuestionario ESCAM**  
**Elaborado por el Autor.**

#### **Número de decisiones a tomar en el trabajo.**

Se preguntó por el grado de acuerdo con la afirmación (Ítem 4). Los docentes consideran medio un 41%, alto un 26,1% y muy alto un 30,6%. El resto un 2,2% lo consideran muy bajo (Tabla 4-16).

**TABLA 4.16**  
**Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 4(ESCAM).**

<i>ítem 4</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%(porcentaje)</i>
2(Bajo)	3	2,2
3(Medio)	55	41,0
4(Alto)	35	26,1
5( Muy alto)	41	30,6

**Fuente: Cuestionario ESCAM**  
**Elaborado por el Autor.**

### Nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar en el trabajo.

Ante la afirmación:(ítem 5), se observó que el 59,7% de los docentes considera esta afirmación en un nivel medio como generador de carga mental, frente al 20,9% la cual la considera alta, y valores muy cercanos entre muy alta y baja, los cuales corresponden al 11,9% y 7,5% respectivamente (Tabla 4-17).

**TABLA 4.17**  
**Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 5(ESCAM).**

Ítem 5	Frecuencia	%(porcentaje)
2(Bajo)	10	7,5
3(Medio)	80	59,7
4(Alto)	28	20,9
5( Muy alto)	16	11,9

Fuente: Cuestionario ESCAM  
Elaborado por el Autor.

### Nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores en el trabajo.

Se presentó la afirmación: (ítem 8), en donde una mayoría abrumadora coincide en los niveles medio y alto con un 30,6% y 63,4% respectivamente el resto corresponde a niveles muy altos y bajos (Tabla 4-18).

**TABLA 4.18**  
**Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 8(ESCAM).**

ítem 8	Frecuencia	%(porcentaje)
2(Bajo)	1	0,7
3(Medio)	41	30,6
4(Alto)	85	63,4
5( Muy alto)	7	5,2

Fuente: Cuestionario ESCAM  
Elaborado por el Autor.

### ❖ Características de la tarea.

#### Interrupciones durante la realización del trabajo.

Para el caso del (ítem 6). La mayoría de los docentes coinciden en un 28,4% en los niveles medio y alto, el 31,3% como muy alto. Y el resto como bajo (Tabla 4-19).

**TABLA 4.19**  
**Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 6(ESCAM).**

<i>Ítem 6</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%(porcentaje)</i>
2(Bajo)	16	11,9
3(Medio)	38	28,4
4(Alto)	38	28,4
5( Muy alto)	42	31,3

**Fuente: Cuestionario ESCAM.**  
**Elaborado por el Autor.**

**Dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos.**

Ante el (ítem 7), el 54,5% lo considera como alto, el 31,3% como medio, el 13,4% muy alto y unos pocos docentes el 0,7% la considera bajo (Tabla 4-20).

**TABLA 4.20**  
**Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 7(ESCAM).**

<i>ítem 7</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%(porcentaje)</i>
2(Bajo)	1	0,7
3(Medio)	42	31,3
4(Alto)	73	54,5
5( Muy alto)	18	13,4

**Fuente: Cuestionario ESCAM**  
**Elaborado por el Autor.**

**Alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo al realizar tareas en el trabajo.**

Frente al (ítem 10). Se observó que el 35,85% de la población está en total acuerdo, frente al 32,1% los cuales les es indiferente y en total desacuerdo un 8,2%(Tabla 4-21).

**TABLA 4.21**  
**Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 10(ESCAM)**

<i>ítem 10</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%(porcentaje)</i>
1(Total desacuerdo)	11	8,2
2(Algo en desacuerdo)	17	12,7
3(Indiferente)	43	32,1
4(Algo de acuerdo)	15	11,2
5(Total acuerdo)	48	35,8

**Fuente: Cuestionario ESCAM**  
**Elaborado por el Autor.**

### Cantidad de tareas al mismo tiempo.

Ante la afirmación del (ítem 13). La mayoría de la población 78,4% está en total acuerdo con este ítem, frente al 1,5% que le es indiferente (Tabla 4-22).

**TABLA 4.22**  
**Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 13(ESCAM)**

Item13	Frecuencia	%(porcentaje)
3(Indiferente)	2	1,5
4(Algo de acuerdo)	27	20,1
5(Total acuerdo)	105	78,4

Fuente: Cuestionario ESCAM  
Elaborado por el Autor.

### ❖ Organización temporal del trabajo.

#### Tiempo para tomar las decisiones exigidas por el trabajo.

Los docentes señalaron su nivel de acuerdo con la afirmación (ítem18). Más de la mitad (53%) cree que este tiempo es insuficiente para tomar las decisiones exigidas por el trabajo, frente a un 10,4% que cree que este tiempo es suficiente (Tabla 4-23).

**TABLA 4.23**  
**Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 18(ESCAM).**

Ítem 18	Frecuencia	%(porcentaje)
4(Suficiente)	14	10,4
3(Preciso)	34	25,4
2(Insuficiente)	71	53,0
1(Muy Insuficiente)	15	11,2

Fuente: Cuestionario ESCAM  
Elaborado por el Autor.

#### Disposición del tiempo para realizar el trabajo.

Presentamos la afirmación: (ítem 19) y se observó que el 42,5% de los docentes de nuestro estudio lo valora como insuficiente, frente a un 0,7% de docentes que valora a este ítem como muy suficiente (Tabla 4-24).

**TABLA 4.24**  
**Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 18(ESCAM).**

<b>ítem 19</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%(porcentaje)</b>
5(Muy suficiente)	1	0,7
4(Suficiente)	14	10,4
3(Preciso)	42	31,3
2(Insuficiente)	57	42,5
1(Muy Insuficiente)	20	14,9

**Fuente: Cuestionario ESCAM**  
**Elaborado por el Autor.**

### **Tiempo asignado a cada una de las tareas.**

Con el (ítem 20). El 52,2% de los docentes participantes considera la afirmación como insuficiente (Tabla 4-25).

**TABLA 4.25**  
**Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 20(ESCAM).**

<b>ítem 20</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%(porcentaje)</b>
4(Suficiente)	32	23,9
3(Preciso)	18	13,4
2(Insuficiente)	70	52,2
1(Muy Insuficiente)	14	10,4

**Fuente: Cuestionario ESCAM**  
**Elaborado por el Autor.**

### **❖ Ritmo de trabajo.**

#### **Variación del ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo.**

Ante la afirmación (ítem 11). Se observó que la más de la mitad de los docentes 54,5% concuerda en que les es indiferente, frente a un 32,1% que está en desacuerdo (de los cuales 26,1% está algo en desacuerdo).El resto 13,4 está totalmente de acuerdo (Tabla 4-26).

**TABLA 4.26**  
**Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 11(ESCAM).**

<b>Ítem 11</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%(porcentaje)</b>
5(Total acuerdo)	8	6,0
4(Algo de acuerdo)	35	26,1
3(Indiferente)	73	54,5
2(Algo en desacuerdo)	18	13,4

**Fuente: Cuestionario ESCAM**  
**Elaborado por el Autor.**

### **Pausas según la necesidad del trabajador.**

Ante la afirmación que se les presentó a los docentes (ítem 12) .Los profesionales docentes que participaron en el estudio consideran que le es indiferente 43,3%, están de acuerdo entre algo de acuerdo y total acuerdo un total de 47,7 y en total desacuerdo un 0,7% del total de docentes (Tabla 4-27).

**TABLA 4.27**  
**Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 12(ESCAM).**

<i>Ítem 12</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%(porcentaje)</i>
5(Total acuerdo)	20	14,9
4(Algo de acuerdo)	44	32,8
3(Indiferente)	58	43,3
2(Algo en desacuerdo)	11	8,2
1(Total desacuerdo)	1	0,7

**Fuente: Cuestionario ESCAM**  
**Elaborado por el Autor.**

### **Cometer errores sin que incida sobre los resultados del trabajo.**

Según la afirmación presentada con el (ítem 14). El 47,8% está en desacuerdo (de los cuales el 39,6% está algo en desacuerdo), mientras que el 34,3% señala estar de acuerdo con la afirmación. El resto 17,9% se muestra indiferente (Tabla 4-28).

**TABLA 4.28**  
**Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 14(ESCAM).**

<i>Ítem 14</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%(porcentaje)</i>
1(Total desacuerdo)	11	8,2
2(Algo en desacuerdo)	53	39,6
3(Indiferente)	24	17,9
4(Algo de acuerdo)	16	11,9
5(Total acuerdo)	30	22,4

**Fuente: Cuestionario ESCAM**  
**Elaborado por el Autor.**

### **❖ Consecuencias para la salud.**

#### **Cansancio que produce el trabajo.**

Se solicitó a los docentes que dieran su grado de acuerdo con la afirmación:(ítem 9). Se obtuvo que el 41.8% valoró como medio la afirmación, frente a un 29,9% como nivel muy alto y el 25,4% alto (Tabla 4-29).

**TABLA 4.29**  
**Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 9(ESCAM).**

Ítem 9	Frecuencia	%(porcentaje)
2(Bajo)	4	3,0
3(Medio)	56	41,8
4(Alto)	34	25,4
5( Muy alto)	40	29,9

Fuente: Cuestionario ESCAM  
 Elaborado por el Autor.

### Agotamiento al final de la jornada.

Ante la afirmación: (ítem 15). Se observó que el 75,4% manifestó estar de acuerdo (de los cuales un 38,1% es totalmente de acuerdo), en total desacuerdo un 8,2%, mientras que el 16,4% se muestra indiferente a la afirmación (Tabla 4-30).

**TABLA 4.30**  
**Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 15(ESCAM).**

Ítem 15	Frecuencia	%(porcentaje)
2(Algo en desacuerdo)	11	8,2
3(Indiferente)	22	16,4
4(Algo de acuerdo)	50	37,3
5(Total acuerdo)	51	38,1

Fuente: Cuestionario ESCAM  
 Elaborado por el Autor.

### Agotamiento en la mañana.

Con el (ítem 16) .Una clara mayoría de la población el 75,4% considera que estar de acuerdo en que se sienten agotados en la mañana, frente a un 16,4% que le es indiferente y un 8% como algo en desacuerdo (Tabla 4-31).

**TABLA 4.31**  
**Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 16 (ESCAM).**

Ítem 16	Frecuencia	%(porcentaje)
2(Algo en desacuerdo)	11	8,2
3(Indiferente)	22	16,4
4(Algo de acuerdo)	50	37,3
5(Total acuerdo)	51	38,1

Fuente: Cuestionario ESCAM. Elaborado por el Autor.



### Dificultad para relajarse después del trabajo.

Tras la afirmación: (ítem 17). La mayoría 75,4% está de acuerdo con la afirmación, mientras que un 16,4, le es indiferente y un 8,2% está en desacuerdo (Tabla 4-32).

**TABLA 4.32**  
**Porcentajes de los niveles de acuerdo con el ítem 17(ESCAM).**

Ítem 17	Frecuencia	%(porcentaje)
2(Algo en desacuerdo)	11	8,2
3(Indiferente)	22	16,4
4(Algo de acuerdo)	50	37,3
5(Total acuerdo)	51	38,1

Fuente: Cuestionario ESCAM  
Elaborado por el Autor.

### Dimensiones de la Carga Mental.

En la Tabla 4-33 se presentan las medias, desviaciones típicas y percentiles 25 y 75 para cada dimensión de carga mental en la muestra total. La primera se refiere al promedio de puntuaciones obtenidas en cada dimensión, y la segunda informa de la dispersión media de las puntuaciones respecto a ese promedio.

Para el total de la población se obtiene una media de 3,9 en la dimensión ***Demandas cognitivas y complejidad de la tarea***, y una desviación típica de 0,56, esto indica que gran parte de las puntuaciones de ese grupo oscilan entre los valores 3,34 y 4,46. El percentil para la misma dimensión obtiene un valor de 3,50 en el percentil 25, significa que el 25% de la población de este grupo profesional tiene una puntuación inferior a 3,50 en dicha dimensión. Considerando el percentil 75 se sabe que el 75% de la muestra obtuvo una puntuación inferior a 4,33, o lo que es lo mismo, el 25% de la muestra restante obtuvo una puntuación superior a ese valor.

Para la dimensión ***Características de la tarea***, se obtuvo una media de 3,96, una desviación típica de 0,63 lo que indica que los valores oscilan entre 3,33 y 4,59. El 25% de la población para ésta dimensión tiene una puntuación inferior a 3,5 y superior a 4,5.

La ***Organización temporal del trabajo***, obtuvo una media de 3,57, oscilando los valores entre 2,79 y 4,35, según su desviación típica la cual es de 0,78. Su percentil 25 tiene un valor de 3,0 y el percentil 75 obtuvo un valor de 4.

Otra de las dimensiones es el ***Ritmo de trabajo***, en donde del total de docentes los valores oscilan entre 2,12 y 3,3 tomando en cuenta una media de 2,76. De los cuales un 25% se encuentra por debajo de puntuación 2,33 y un 75% inferior a 3,33.

En cuanto a la dimensión **Consecuencias para la salud**, la media fue de 3,71, con una desviación estándar de 0,85 y un valor de percentil 25 igual a 3 y percentil 75 igual a 4,4.

**TABLA 4.33**

**Media, desviación típica y percentiles para cada una de las dimensiones de carga mental en función de la población total.**

	n	X	S	P <sub>25</sub>	P <sub>75</sub>
<b>Demandas cognitivas y complejidad de la tarea</b>	134	3,9	0,6	3,5	4,3
<b>Características de la tarea</b>	134	4	0,6	3,5	4,5
<b>Organización temporal del trabajo.</b>	134	3,6	0,8	3	4
<b>Ritmo de trabajo.</b>	134	2,8	0,6	2,3	3,3
<b>Consecuencias para la salud.</b>	134	3,7	0,9	3	4,4

Fuente: Cuestionario ESCAM  
Elaborado por el Autor.

#### 4.1.3. Inventario de Burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed)

En este apartado se estudian las tres formas posibles de interpretar el Síndrome de Burnout: para cada dimensión del inventario (promedios), de un modo más globalizado (grados) y por análisis de patrones (niveles).

##### 4.1.3.1 Puntuaciones medias.

Se presentan a continuación los promedios de la población en cada una de las tres dimensiones del MBI-Ed. (Tabla 4-34).

**TABLA 4.34**

**Puntuaciones medias del MBI-Ed.**

Dimensiones del Burnout	X	S
Agotamiento Emocional(EE)	26,06	11,76
Despersonalización(D)	4,59	3,98
Realización Personal(PA)	39,5	5,01

Fuente: Cuestionario MBI-Ed  
Elaborado por el Autor.

Realizando una comparación de las puntuaciones obtenidas por la población de docentes en estudio con las muestras de baremación formada por 1138 casos (Seisdedos, 1997). Se incluyó este baremos que permite la conversión de las puntuaciones directas en dos escalas de valor universal: la de los centiles y la escala de puntuaciones típicas S.

La muestra en estudio obtiene una puntuación media de 26,06 en la dimensión Agotamiento emocional (EE) se sitúa en el percentil 70, obteniendo una puntuación S de 60.

En la dimensión Despersonalización (D) la puntuación media obtenida por los docentes se sitúa en el percentil 40, con puntuación de S 50.

Por último, situamos en el percentil 65 la puntuación media obtenida por los docentes en la dimensión Realización personal (PA), obteniendo una puntuación S de 58(Tabla 4-35).

**TABLA 4.35**  
**Muestra de baremación del Manual MBI de TEA.**

Pc	Puntuaciones directas			S
	CE	DP	RP	
99	45-54	24-30	—	97
98	44	22-23	—	91
97	42-43	20-21	48	87
96	41	19	—	85
95	38-40	18	47	83
90	34-37	15-17	46	76
85	32-33	14	44-45	71
80	29-31	12-13	43	67
75	25	11	42	63
70	26-27	10	41	60
65	24-25	9	40	58
60	22-23	8	39	55
55	21	7	38	52
50	19-20	—	37	50
45	18	6	35-36	48
40	16-17	5	34	45
35	14-15	—	33	42
30	13	4	32	40
25	11-12	3	30-31	37
20	10	2	29	33
15	8-9	—	26-28	29
10	6-7	1	24-25	24
5	4-5	—	21-23	17
4	3	0	20	15
3	2	—	19	12
2	0-1	—	16-18	9
1	—	—	0-15	3
N	1138	1138	1138	
Media	20,86	7,62	35,71	
(S)	11,3	5,81	8,08	

Fuente: Seisdedos, 1997

#### 4.1.3.2 Grados de Burnout.

En el Manual original Cristina Maslach y Susan E. Jackson emplean una clasificación tripartita de la variabilidad de resultados en el MBI. Analizan así el grado de Burnout estableciendo tres valores (alto, medio y bajo) según las puntuaciones en las tres dimensiones del MBI se encuentren en el tercio superior, medio e inferior de los valores posibles.

Para ellos, se divide el segmento de valores en tres zonas: superior, media e inferior, tomando como puntos de corte los percentiles 33 y 66.

Para el estudio también se realizó una clasificación tripartita estableciendo tres valores (grado alto, medio y bajo) según las puntuaciones en las tres dimensiones del MBI se encuentren en el tercio superior, medio, e inferior.

Para ello se calcularon los puntos de corte para 3 grupos iguales en cada una de las tres dimensiones (Tabla 4-36).

**TABLA 4.36**  
**MBI-Ed. Puntos de cortes para tres grupos iguales.**  
**Muestra de baremación del Manual MBI de TEA**

Percentiles	Agotamiento Emocional(EE)	Despersonalización(D)	Realización Personal(PA)
33,3	20	2	37
66,6	33	6	42

Fuente: Cuestionario MBI-Ed  
Elaborado por el Autor.

Se presentan las puntuaciones asociadas a los percentiles más representativos en cada una de las tres dimensiones del MBI-Ed (Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal) del total de docentes (Tabla 4-37).

**TABLA 4.37**  
**Percentiles en las tres dimensiones del MBI-Ed.**

Percentiles	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización Personal
10	9	0	34
20	15	0	36
30	20	1	37
40	23	3	38,2
50	26	5	40
60	30	5	40
70	34	7	42
80	38	9	44
90	42,7	10	46

Fuente: Cuestionario MBI-Ed  
Elaborado por el Autor.

#### 4.1.3.3. Análisis por patrones: Niveles de Burnout.

Replicando el procedimiento empleado por Manassero et al (1994) y Guerrero(1998) para valorar los niveles de Burnout, estableciendo cinco niveles a partir de las posibles combinaciones obtenidas con las puntuaciones que ofrece el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed), las cuales son: para Agotamiento Emocional(EE):  $EE > 27$  (ALTO);  $19 < EE < 26$  (MEDIO);  $EE < 19$  (BAJO), para la despersonalización (D):  $D > 10$  (ALTO);  $6 < D < 9$  (MEDIO);  $D < 6$  (BAJO) y para la Realización personal (PA):  $PA > 30$  (ALTO);  $31 < PA < 39$  (MEDIO) ;  $PA > 40$  (BAJO), que se utilizaron como puntos de cortes. Los niveles de Burnout quedaron establecidos de la siguiente forma:

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

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

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

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

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

Se obtienen 27 combinaciones (Tabla 4-38).

**TABLA 4.38**  
**Procedimiento para la obtención de los cinco Niveles de Burnout.**

Agotamiento emocional(EE)	Despersonalización(D)	Realización Personal(PA)	Grados de Burnout.
Bajo	Bajo	Bajo	Nada
Bajo	Bajo	Medio	Nada
Bajo	Bajo	Alto	Poco
Bajo	Medio	Bajo	Nada
Bajo	Medio	Medio	Poco
Bajo	Medio	Alto	Medio
Bajo	Alto	Bajo	Poco
Bajo	Alto	Medio	Medio
Bajo	Alto	Alto	Bastante
Medio	Bajo	Bajo	Nada
Medio	Bajo	Medio	Poco
Medio	Bajo	Alto	Medio
Medio	Medio	Bajo	Poco
Medio	Medio	Medio	Medio
Medio	Medio	Alto	Bastante
Medio	Alto	Bajo	Medio
Medio	Alto	Medio	Bastante
Medio	Alto	Alto	Extremo
Alto	Bajo	Bajo	Poco
Alto	Bajo	Medio	Medio
Alto	Bajo	Alto	Bastante
Alto	Medio	Bajo	Medio
Alto	Medio	Medio	Bastante
Alto	Medio	Alto	Extremo
Alto	Alto	Bajo	Bastante
Alto	Alto	Medio	Extremo
Alto	Alto	Alto	Extremo

**Fuente:** Manassero et al (1994)

Analizando la distribución de frecuencias de los distintos niveles de Burnout, observamos que: (tabla 4-39).

- Los máximos porcentajes se sitúan en los niveles Nada (31,3%)
- Un 28,4% se sitúa en el nivel Poco.
- El 20,1% se encuentra por encima de los niveles medios de Burnout.
- El 16,4% en los niveles medios de Burnout.

- Y el 3,7% se encuentra en el más alto nivel de Burnout, ósea, a nivel extremo.

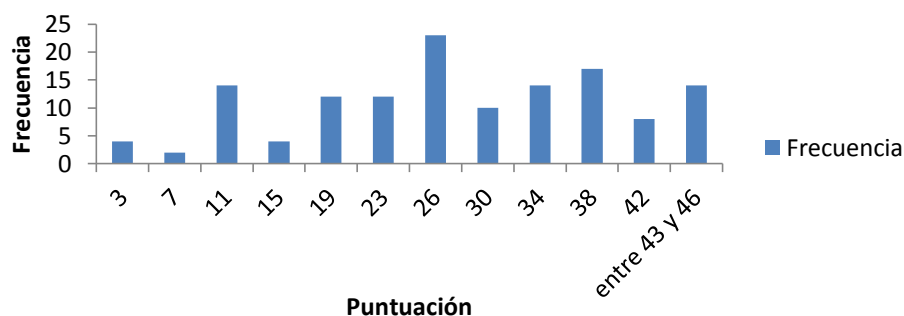
**TABLA 4.39**  
**Distribuciones de frecuencias de los Niveles de Burnout.**

<i>Niveles de Burnout</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%(porcentaje)</i>
Nada(1)	42	31,3
Poco(2)	38	28,4
Medio(3)	22	16,4
Bastante(4)	27	20,1
Extremo(5)	5	3,7

Fuente: Cuestionario MBI-Ed  
Elaborado por el Autor.

#### 4.1.3.4. Resumen descriptivo de las dimensiones del MBI-Ed.

En la dimensión Agotamiento emocional, el rango de puntuaciones oscila entre 3 Y 46 siendo el recorrido de la variable de 43 puntos. Presenta una puntuación media de 26,06 y una desviación típica de 11,76. Los valores centiles 10 y 90 son 9 y 42,7 respectivamente (grafico 4-4).

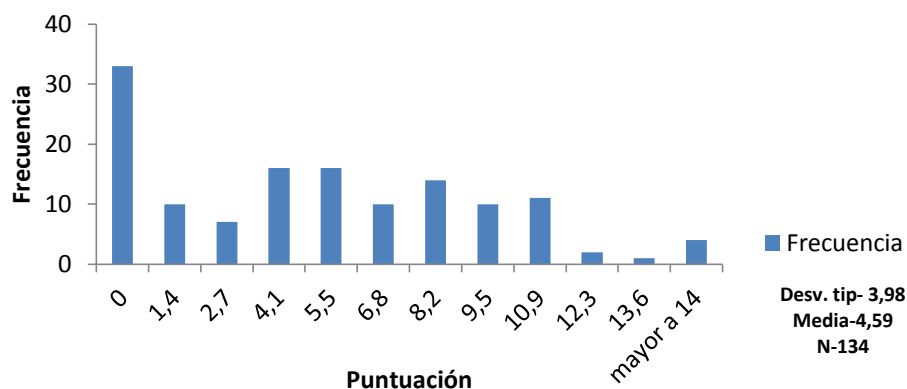


**Gráfico 4.4: Distribución de frecuencias de las puntuaciones de Agotamiento Emocional**

Fuente: Cuestionario MBI-Ed  
Elaborado por el Autor.

En la muestra la dimensión Despersonalización presenta un rango de puntuaciones que oscila entre 0 y 15 siendo el recorrido de la variable de 15 puntos. En esta dimensión es en donde se obtienen los promedios menores, la mayor parte de los docentes que participaron en el estudio tienen unas puntuaciones muy bajas. La puntuación media obtenida en la población es 4,59 con una elevada desviación típica de 3,98. Los valores centiles diez y noventa (C10 y C90) son 0 y 10 respectivamente.

Como se puede apreciar (gráfico 4-5) las frecuencias más altas se encuentran en las puntuaciones extremadamente más bajas, disminuyendo la frecuencia en las puntuaciones más altas y observándose una gran dispersión de las puntuaciones con respecto a la media.

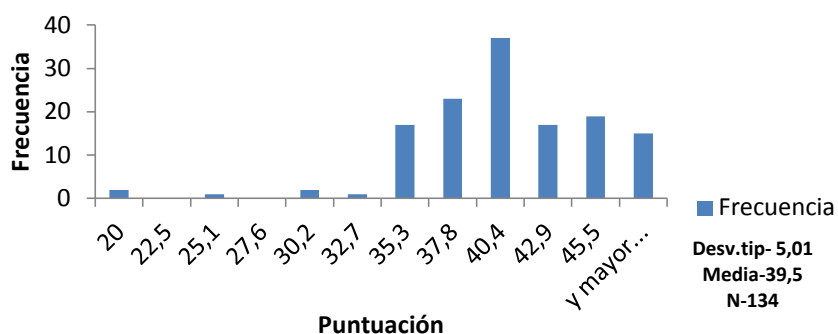


**Gráfico 4.5: Distribución de frecuencias de las puntuaciones de Despersonalización.**

Fuente: Cuestionario MBI-Ed  
Elaborado por el Autor.

La dimensión Realización personal valora los sentimientos de competencia profesional. Puntuúa a la inversa de las dos dimensiones anteriores, de tal forma que a mayor puntuación, menor Burnout y viceversa. En la muestra se obtiene un rango de puntuaciones que oscila entre 20 y 48.

Los docentes que participan en el estudio obtienen una puntuación media de 39,5 y una desviación típica igual a 5,01. Los valores centiles diez y noventa (C10 y C90) son 34 y 46 respectivamente (Gráfico 4-6).



**Gráfico 4.6: Distribución de frecuencias de las puntuaciones de Realización personal.**

Fuente: Cuestionario MBI-Ed  
Elaborado por el Autor.

Examinado las posibles relaciones en la combinación de las tres dimensiones del Inventario de Maslach para docentes, a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman para cuantificar la fuerza de la relación lineal entre las variables (Tabla 4-40).

Entre las escalas Agotamiento emocional / Despersonalización se observa una relación lineal (directa) positiva (Correlación de Spearman = 0,66) (Nivel de significación= 0,000). En la muestra, al aumentar el valor de una variable aumenta el valor de la otra, aunque no de forma constante, ya que la correlación de las dos

escalas es moderada e imperfecta. Es decir, un aumento de la variable Cansancio Emocional no se corresponde de forma constante con un aumento en la variable Despersonalización.

Entre las dimensiones Agotamiento emocional y Realización personal se establece una relación lineal, negativa (inversa) e imperfecta (Correlación de Spearman = -0,235) (Nivel de significación= 0,006). La correlación entre las escalas es baja, indicando que son independientes. Al aumentar una variable disminuye el valor de la otra, aunque no lo haga de forma constante.

Por último, las escalas Realización personal y Despersonalización presentan una relación lineal positiva (directa) e imperfecta. La correlación entre las escalas es prácticamente nula, considerada como muy baja. Las dos variables no tienen relación, es decir, al aumento de una variable no le corresponde necesariamente la disminución de la otra y viceversa. (Correlación de Spearman = 0,047) (Nivel de significación= 0,59), no es significativa.

**Tabla 4.40**  
**Coeficientes de correlaciones de Spearman entre las dimensiones del Burnout.**

		<b>Correlaciones</b>			
			EE*	D*	PA*
Rho de Spearman	EE*	Coeficiente de correlación	1,000	,660**	-,235**
		Sig. (bilateral)		,000	,006
		N	134	134	134
D*	D*	Coeficiente de correlación	,660**	1,000	,047
		Sig. (bilateral)	,000		,590
		N	134	134	134
PA*	PA*	Coeficiente de correlación	-,235**	,047	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	,590	
		N	134	134	134

\*EE: Agotamiento emocional; D:Despersonalización; PA: Realización Personal

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Investigación de campo aplicación del cuestionario MBI-Ed y escala ESCAM.  
Elaborado por el autor.

#### 4.1.3.5. Análisis de los ítems.

La siguiente tabla contempla los valores medios de los ítems que conforman el MBI-Ed (Tabla 4-41).

Se observa que las puntuaciones medias más altas acontecen por orden decreciente, en los ítems: 4, 9, 19, 7,18 y todos pertenecen a la dimensión Realización personal (Tabla 4-42).

Las cinco puntuaciones medias más bajas, recaen en los ítems: 10, 22, 11, 5 y 15. Todos pertenecen a la dimensión Despersonalización (Tabla 4-43).



**Tabla 4.41**  
**Puntuaciones medias entre los distintos ítems del MBI-Ed.**

Ítems	Media	Dimensión
4	5,55	PA
9	5,23	PA
19	5,20	PA
7	5,19	PA
18	4,72	PA
21	4,66	PA
17	4,58	PA
2	4,47	EE
1	4,36	EE
12	4,36	PA
3	4,01	EE
8	2,56	EE
16	2,23	EE
14	2,16	EE
6	2,15	EE
13	2,14	EE
20	1,98	EE
10	1,10	D
22	1,09	D
11	0,99	D
5	0,89	D
15	0,52	D

(EE): Agotamiento emocional; (D): Despersonalización; (PA): Realización personal.

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed**  
**Elaborado por el Autor.**

**TABLA 4.42**  
**Ítems con medias más elevadas del MBI-Ed.**

Número	Ítems MBI-Ed
4	“Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos”
9	“Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros”
19	“He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo”
7	“Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos”
18	“Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos”

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed**  
**Elaborado por el Autor.**

**Tabla 4.43**  
**Ítems con medias más bajas del MBI-Ed.**

Número	Ítems MBI-Ed
10	“Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo”
22	“Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas”
11	“Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente”
5	“Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos”
15	“Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos”

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed**  
**Elaborado por el Autor.**

#### 4.1.4 Análisis Inferencial.

Se realizaron los estudios de contraste entre los distintos grupos de variables (Tabla 4-44): En función de la naturaleza de las variables a tratar y de las características de los grupos de contraste, se utilizaron varias técnicas de análisis.

**TABLA 4.44**  
**Grupos de variables de los estudios de contraste.**

Análisis Inferencial: Grupos de variables	
Variables socio demográficas	Género, edad, estado civil, nivel de estudios.
Variables socio laborales	Antigüedad en la institución, carga docente, horario de trabajo.
Condiciones Ambientales de trabajo	Proceden del cuestionario de la escala de Carga mental (ESCAM) y son: temperatura, iluminación, ruido, espacio de trabajo y condiciones higiénicas.
Variables procedentes de la escala ESCAM	Proceden del cuestionario de la escala de Carga mental (ESCAM) y son: Demandas cognitivas y complejidad de la tarea, Características de la tarea, Organización temporal del trabajo, Ritmo de trabajo y Consecuencias para la salud.
Variables procedentes del MBI-Ed	Puntuaciones medias en las tres dimensiones, Grados de Burnout en las tres dimensiones y Niveles de Burnout.

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed y Escala ESCAM**  
**Elaborado por el Autor.**

Para realizar los análisis, primero se evalúa la normalidad de las distribuciones utilizando el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, en el caso de que las distribuciones cumplan el requisito de normalidad se emplearan las pruebas paramétricas ANOVA de un factor y T-Student para tratar de identificar relaciones significativas entre variables categóricas y numéricas. Para el caso en que el estadístico Kolmogorov-Smirnov sea significativo se utilizaran pruebas no paramétricas como la U de Mann-Whitney o el test de Kruskal-Wallis.

Para tratar de identificar relaciones significativas entre variables categóricas se obtienen tablas de contingencias con pruebas de significación, eligiendo la prueba estadística Chi-cuadrado de Pearson.

Para exponer los resultados del análisis inferencial realizado se siguió el siguiente esquema organizador.

- Variables socio demográficas.
- Variables laborales.
- Variables procedentes del MBI-Ed.
- Variables procedentes de la escala ESCAM (Carga mental).
- Análisis de relaciones entre Burnout y Carga mental.

#### 4.1.4.1 Variables Socio demográficas.

##### ▪ Género.

La prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov es significativa por lo que la distribución no cumple con el requisito de normalidad (Tabla 4.45)

**Tabla 4.45**  
**Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las distribuciones Género/Dimensiones de Burnout.**

Género		Kolmogorov-Smirnov		
		Estadístico	gl	Sig.
EE*	Masculino	,078	81	,200
	Femenino	,153	53	,003
D*	Masculino	,142	81	,000
	Femenino	,158	53	,002
PA*	Masculino	,128	81	,002
	Femenino	,136	53	,015

a. Corrección de la significación de Lilliefors

\* (EE): Agotamiento emocional; (D): Despersonalización; (PA): Realización personal.

**Fuente: Investigación de campo aplicación de Cuestionario MBI-Ed y SPSS.20**  
**Elaborado por el Autor.**

Los resultados del Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes muestran que las diferencias entre los valores medios en los niveles masculino y femenino en los docentes en cada una de las tres dimensiones: (EE) Agotamiento emocional, (D) Despersonalización y (PA) Realización personal no son estadísticamente significativas al nivel de confianza del 95% para el caso de agotamiento emocional(EE) Y Despersonalización(D), pero para el caso de Realización personal(PA) si hay una diferencia significativa, pues la prueba de U de Mann-Whitney es significativa con una significación de 0,001. Al analizar el rango promedio para la Realización personal se tiene que los hombres se sienten realizados personalmente más que las mujeres en esta población (Tabla 4-46 y 4-47).

**TABLA 4.46**  
**Rangos promedios de los niveles sexo en relación a las dimensiones del Burnout.**

Sexo		N	Rango promedio
EE*	Masculino	81	66,29
	Femenino	53	69,35
	Total	134	
D*	Masculino	81	70,24
	Femenino	53	63,31
	Total	134	
PA*	Masculino	81	76,20
	Femenino	53	54,20
	Total	134	

\* (EE): Agotamiento emocional; (D): Despersonalización; (PA): Realización personal.

**Fuente: Investigación de campo aplicación de Cuestionario MBI-Ed y SPSS.20**

**Elaborado por el Autor.**

**TABLA 4.47**  
**Resultado de la prueba U de Mann-Whitney.**

	Estadísticos de contraste <sup>a</sup>		
	EE	D	PA
U de Mann-Whitney	2048,500	1924,500	1441,500
W de Wilcoxon	5369,500	3355,500	2872,500
Z	-,446	-1,020	-3,220
Sig. asintót. (bilateral)	,655	,308	,001

a. Variable de agrupación: Sexo

\* (EE): Agotamiento emocional; (D): Despersonalización; (PA): Realización personal.

**Fuente: Investigación de campo aplicación de Cuestionario MBI-Ed y SPSS.20**

**Elaborado por el Autor.**

No es significativamente influyente el Género cuando se contrasta con los diferentes niveles de Burnout (Chi-cuadrado,  $p = 0,209$ ). Se han agrupado las categorías afines de las variables Niveles de Burnout, reduciéndola a tres categorías (poco y nada/medio/ bastante y extremo). El porcentaje entre masculino y femenino en la categoría "Bastante y extremo" 22,2% y 26,4% respectivamente pudiera indicar que las mujeres se encuentran más afectadas por el Síndrome de Burnout que los hombres (Tabla 4-48).

**TABLA 4.48**  
**Distribución porcentual Genero/Niveles de Burnout agrupados.**

		Nivel .Burnout.Agrupado			Total
		Poco y Nada	Medio	Bastante y Extremo	
MASCULINO	% dentro de Sexo	56,8%	21,0%	22,2%	100,0%
	% del total	34,3%	12,7%	13,4%	60,4%
FEMENINO	% dentro de Sexo	64,2%	9,4%	26,4%	100,0%
	% del total	25,4%	3,7%	10,4%	39,6%
TOTAL	% dentro de Sexo	59,7%	16,4%	23,9%	100,0%
	% dentro de N.Burnout.Agr	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	59,7%	16,4%	23,9%	100,0%

$\chi^2=3,131$ ; GL=2; Sig(bilateral)=0,209

Fuente: Investigación de campo aplicación de Cuestionario MBI-Ed y SPSS.20

Elaborado por el Autor.

▪ **Edad.**

La prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov es significativa por lo que la distribución no cumple con el requisito de normalidad (Tabla 4.49)

**Tabla 4.49**  
**Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las distribuciones Edad/Dimensiones de Burnout.**

Pruebas de normalidad <sup>c,d,e</sup>				
Edades	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
		Estadístico	gl	Sig.
EE**	25-30	,119	13	,200
	31-40	,093	57	,200
	41-50	,137	50	,020
	51-60	,142	12	,200
D**	25-30	,154	13	,200
	31-40	,159	57	,001
	41-50	,158	50	,003
	51-60	,295	12	,005
PA**	25-30	,222	13	,079
	31-40	,093	57	,200
	41-50	,125	50	,049
	51-60	,217	12	,124

\*Este es un límite inferior de la significación verdadera;

a. Corrección de la significación de Lilliefors

c. EE es una constante cuando Edades = Mayores de 60 y se ha desestimado.

d. D es una constante cuando Edades = Mayores de 60 y se ha desestimado.

e. PA es una constante cuando Edades = Mayores de 60 y se ha desestimado.

\*\*\* (EE): Agotamiento emocional; (D): Despersonalización; (PA): Realización personal.

Fuente: Investigación de campo aplicación de Cuestionario MBI-Ed y SPSS.20

Elaborado por el Autor.

Los resultados obtenidos en el MBI-Ed muestran, que las diferencias entre los valores medios de los distintos grupos de edad en cada una de las tres dimensiones son: para el agotamiento emocional es estadísticamente significativas con el valor de 0,034; para la Realización personal no es estadísticamente significativa y tampoco lo es para la Despersonalización.

Para el caso que del Agotamiento emocional, se analizó en que grupo de edades se localizó esta significación y según los rangos promedios se puede observar que los docentes con edades comprendidas entre 41 y 60 años muestran diferencias con el resto de grupos (Tabla 4-50 y 4-51).

**TABLA 4.50**  
**Rangos promedios de los niveles de Edades en relación a las dimensiones del Burnout.**

Rangos			
Edades		N	Rango promedio
EE*	25-30	13	53,23
	31-40	57	64,28
	41-50	50	75,76
	51-60	12	74,67
	Mayores de 60	2	2,50
	Total	134	
D*	25-30	13	70,00
	31-40	57	69,58
	41-50	50	68,59
	51-60	12	58,79
	Mayores de 60	2	17,00
	Total	134	
PA*	25-30	13	66,85
	31-40	57	70,24
	41-50	50	65,57
	51-60	12	52,67
	Mayores de 60	2	131,00
	Total	134	

\* (EE): Agotamiento emocional; (D): Despersonalización; (PA): Realización personal.

**Fuente: Investigación de campo aplicación de Cuestionario MBI-Ed y SPSS.20**  
**Elaborado por el Autor.**

**TABLA 4.51**  
**Resultado de la prueba Kruskal-Wallis.**

	Estadísticos de contraste <sup>a,b</sup>		
	EE**	D**	PA**
Chi-cuadrado	10,440	4,328	7,568
gl	4	4	4
Sig. asintót.	,034	,363	,109

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: Edades

\*\* (EE): Agotamiento emocional; (D): Despersonalización; (PA): Realización personal.

**Fuente: Investigación de campo aplicación de Cuestionario MBI-Ed y SPSS.20**  
**Elaborado por el Autor.**

En lo que respecta a la relación entre la variable Niveles de Burnout y Edad, no se evidencia relación significativa (Chi-cuadrado=3,626; p= 0,889).

Los mayores porcentajes en los niveles más elevados de Burnout (bastante y extremo) lo obtienen los docentes con edades comprendidas entre 41 y 50 años (28%), y los de edades comprendidas entre los 51 y 60 años (25%), lo que pudiera indicar que este rango de edades pudiera encontrarse más afectado que el resto de grupos aunque la prueba no es significativa (Tabla 4-52).

**TABLA 4.52**  
**Distribución Edades/Niveles Agrupados de Burnout.**

Edades		N.Burnout.Agr			Total
		Poco y Nada	Medio	Bastante y Extremo	
25-30	% dentro de Edades	69,2%	7,7%	23,1%	100,0%
	% del total	6,7%	,7%	2,2%	9,7%
31-40	% dentro de Edades	61,4%	17,5%	21,1%	100,0%
	% del total	26,1%	7,5%	9,0%	42,5%
41-50	% dentro de Edades	56,0%	16,0%	28,0%	100,0%
	% del total	20,9%	6,0%	10,4%	37,3%
51-60	% dentro de Edades	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%
	% del total	4,5%	2,2%	2,2%	9,0%
Mayores de 60	% dentro de Edades	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	% del total	1,5%	0,0%	0,0%	1,5%
Total	% dentro de Edades	59,7%	16,4%	23,9%	100,0%
	% del total	59,7%	16,4%	23,9%	100,0%

$\chi^2=3,626$ ; GL=8; Sig(bilateral)=0,889

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed**  
**Elaborado por el Autor.**

Se analizaron las relaciones de la variable Edad con las variables de Carga Mental no se observaron relaciones significativas entre ésta y Demandas cognitivas y complejidad de la tarea(DCCT), Característica de la tarea(CT), Ritmo de trabajo(RT),consecuencias para la salud( CS) y Organización temporal del trabajo (OTT) (Tabla 4-53).

**TABLA 4.53**  
**Correlación Edad/Dimensiones Carga mental.**

Rho de Spearman	Edad	Edad	DCCT*	CT*	OTT*	RT*	CS*
Coeficiente de correlación		1,000	,129	,099	,051	,101	,103
Sig. (bilateral)			,137	,254	,561	,243	,235
N		134	134	134	134	134	134

\*: Demandas cognitivas y complejidad de la tarea(DCCT);Característica de la tarea(CT);Ritmo de trabajo(RT);Consecuencias para la salud( CS);Organización temporal del trabajo (OTT)

Fuente: Escala ESCAM

Elaborado por el Autor.

▪ **Estado civil.**

La prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov no es significativa para el caso de la Realización personal por lo que cumple con el requisito de normalidad y es significativa para las dimensiones Agotamiento emocional y despersonalización por lo que la distribución no cumple con el requisito de normalidad (Tabla 4.54).

**Tabla 4.54**  
**Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las distribuciones Estado civil/Dimensiones de Burnout.**

Pruebas de normalidad				
		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
Est.Civil		Estadístico	gl	Sig.
EE**	Soltero	,094	35	,200
	Casado	,102	75	,050
	Divorciado	,177	24	,049
D**	Soltero	,141	35	,077
	Casado	,149	75	,000
	Divorciado	,187	24	,029
PA**	Soltero	,107	35	,200
	Casado	,086	75	,200
	Divorciado	,126	24	,200

\*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

\*\* (EE): Agotamiento emocional; (D): Despersonalización; (PA): Realización personal.

Fuente: Investigación de campo aplicación de Cuestionario MBI-Ed y SPSS.20

Elaborado por el Autor.



En la población las diferencias en las tres dimensiones obtenidas por los distintos grupos de Estado civil son: hay significación estadística entre el agotamiento emocional y los diferentes grupos de estado civil, los divorciados se encuentran más agotados emocionalmente que el resto de grupos, no siendo significativa para las otras dos dimensiones (Tabla 4.55, 4.56, 4.57 y 4.58).

**TABLA 4.55**  
**Rangos promedios de los niveles de Estado civil en relación a las dimensiones del Burnout.**

		Rangos	
Est.Civil		N	Rango promedio
EE*	Soltero	35	54,03
	Casado	75	68,56
	Divorciado	24	83,83
	Total	134	
D*	Soltero	35	67,44
	Casado	75	67,66
	Divorciado	24	67,08
	Total	134	

\* (EE): Agotamiento emocional; (D): Despersonalización

**Fuente: Investigación de campo aplicación de Cuestionario MBI-Ed y SPSS.20**

**Elaborado por el Autor.**

**TABLA 4.56**  
**Resultado de la prueba Kruskal-Wallis.**

Estadísticos de contraste <sup>a,b</sup>		
	EE*	D*
Chi-cuadrado	8,529	,004
gl	2	2
Sig. asintót.	,014	,998

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: Est.Civil

\*\* (EE): Agotamiento emocional; (D): Despersonalización.

**Fuente: Investigación de campo aplicación de Cuestionario MBI-Ed y SPSS.20**

**Elaborado por el Autor.**

**TABLA 4.57**  
**Resultados del ANOVA Estado civil/ Burnout.**

PA	N	Media	Desviación típica	Error típico
Soltero	35	40,2571	4,85279	,82027
Casado	75	39,7067	5,39963	,62350
Divorciado	24	37,7500	3,51704	,71791
Total	134	39,5000	5,01089	,43287

PA:Realización personal  
Fuente: Cuestionario MBI-Ed  
Elaborado por el Autor.

**TABLA 4.58**  
**Prueba de homogeneidad de varianzas.**

PA:Realización personal.			
Estadístico de Levene	Estadist Levene(Sig.)	Sig.	Tipo de prueba
1,102	0,335	0,146	Prueba paramétrica

Fuente: Cuestionario MBI-Ed  
Elaborado por el Autor.

En lo referente a la relación entre el estado civil y los niveles de Burnout, tampoco se observa significatividad  $p=0,162$ .

Los docentes divorciados obtienen porcentajes más altos en los Niveles de “bastante y extremo Burnout” (37,5%) que los docentes solteros y casados por lo que aunque la prueba no es significativa pudieran encontrarse afectados por el síndrome de Burnout(Tabla 4.59).

**TABLA 4.59**  
**Distribución Estado Civil/ Niveles de Burnout.**

Tabla de contingencia Est.Civil * N.Burnout.Agr						
		N.Burnout.Agr			Total	
		Poco y Nada	Medio	Bastante y Extremo		
Estado Civil	Soltero	% dentro de Est.Civil	65,7%	22,9%	11,4%	100,0%
		% del total	17,2%	6,0%	3,0%	26,1%
	Casado	% dentro de Est.Civil	61,3%	13,3%	25,3%	100,0%
		% del total	34,3%	7,5%	14,2%	56,0%
	Divorciado	% dentro de Est.Civil	45,8%	16,7%	37,5%	100,0%
		% del total	8,2%	3,0%	6,7%	17,9%
Total		% dentro de Est.Civil	59,7%	16,4%	23,9%	100,0%
		% del total	59,7%	16,4%	23,9%	100,0%

$\chi^2=6,541$ ; GL=4; Sig(bilateral)=0,162

Fuente: Cuestionario MBI-Ed  
Elaborado por el Autor.

#### 4.1.4.2 Variables laborales.

Bajo este epígrafe se incluyen los análisis de las siguientes variables: Nivel de estudios, Antigüedad en la institución, Carga docente y Horario de trabajo.

- **Nivel de estudios o Titulación.**

La prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov no es significativa para el caso de la dimensión Agotamiento emocional por lo que cumple con el requisito de normalidad y es significativa para las dimensiones Realización personal y despersonalización por lo que la distribución no cumple con el requisito de normalidad (Tabla 4.60).

**Tabla 4.60**

**Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las distribuciones Nivel de instrucción/Dimensiones de Burnout.**

Pruebas de normalidad				
		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
N.Instrucción		Estadístico	gl	Sig.
EE**	Tercer Nivel	,190	16	,124
	Especialización	,306	3	
	Maestría	,074	102	,188
	Doctorado	,151	13	,200*
D**	Tercer Nivel	,223	16	,032
	Especialización	,253	3	
	Maestría	,133	102	,000
	Doctorado	,276	13	,008
PA**	Tercer Nivel	,121	16	,200*
	Especialización	,301	3	
	Maestría	,102	102	,010
	Doctorado	,280	13	,006

\*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

\*\* (EE): Agotamiento emocional; (D): Despersonalización; (PA): Realización personal.

**Fuente: Investigación de campo aplicación de Cuestionario MBI-Ed y SPSS.20  
Elaborado por el Autor**

Se analizaron las puntuaciones medias obtenidas en las dimensiones del MBI por los distintos grupos de la variable Titulación. No se hallaron diferencias significativas en las dimensiones Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal (Tabla 4.61, 4.62 y 4.63).

**TABLA 4.61**  
**Resultados ANOVA Titulación/ Agotamiento emocional.**

EE			
	N	Media	Desviación típica
Tercer Nivel	16	23,1875	14,35836
Especialización	3	29,0000	16,82260
Maestría	102	26,8137	11,07824
Doctorado	13	23,0000	12,89703
Total	134	26,0597	11,75806

**Prueba de homogeneidad de varianzas**

EE				
Estadístico de	Estadist			
Levene	Levene(Sig.)	Sig.	Tipo de prueba	
1,940	,126	0,49	Paramétrica	

EE: Agotamiento emocional.

Fuente: Cuestionario MBI-Ed

Elaborado por el Autor.

**TABLA 4.62**  
**Rangos promedios de los niveles de Titulación en relación a las dimensiones del Burnout.**

Rangos			
N.Instrucción		N	Rango promedio
D*	Tercer Nivel	16	67,19
	Especialización	3	72,00
	Maestría	102	67,20
	Doctorado	13	69,19
	Total	134	
PA*	Tercer Nivel	16	54,47
	Especialización	3	89,17
	Maestría	102	66,93
	Doctorado	13	83,04
	Total	134	

\* (PA): Realización personal; (D): Despersonalización

Fuente: Investigación de campo aplicación de Cuestionario MBI-Ed y SPSS.20

Elaborado por el Autor.

**TABLA 4.63**  
**Resultado de la prueba Kruskal-Wallis.**

Estadísticos de contraste <sup>a,b</sup>		
	D*	PA*
Chi-cuadrado	,074	4,877
gl	3	3
Sig. asintót.	,995	,181

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: N.Instrucción

\* (PA): realización personal; (D): Despersonalización.

**Fuente: Investigación de campo aplicación de Cuestionario MBI-Ed y SPSS.20**

**Elaborado por el Autor.**

No se observan relaciones significativas entre la variable Titulación y los niveles de Burnout (Chi-cuadrado= 2,9; p= 0,821).

Del total de docente los mayores porcentajes en los niveles de Burnout “bastante y extremos” se encuentran en los profesionales de tercer nivel y especialización con el 33,3% y el 31,3% respectivamente explicando cuanto pueden encontrarse afectados por el síndrome de Burnout, hay que tener en cuenta la no significación de la prueba (Tabla 4-64).

**TABLA 4.64**  
**Distribución Titulación/ Niveles de Burnout.**

			Nivel de Burnout Agrupado			
			Poco y Nada	Medio	Bastante y Extremo	Total
Instrucción	Tercer Nivel	% dentro de N.Instrucción	62,5%	6,3%	31,3%	100,0%
		% del total	7,5%	,7%	3,7%	11,9%
	Especialización	% dentro de N.Instrucción	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
		% del total	,7%	,7%	,7%	2,2%
	Maestría	% dentro de N.Instrucción	60,8%	16,7%	22,5%	100,0%
		% del total	46,3%	12,7%	17,2%	76,1%
	Doctorado	% dentro de N.Instrucción	53,8%	23,1%	23,1%	100,0%
		% del total	5,2%	2,2%	2,2%	9,7%
Total		% dentro de N.Instrucción	59,7%	16,4%	23,9%	100,0%
		% del total	59,7%	16,4%	23,9%	100,0%

$\chi^2=2,906$ ;  $GL=6$ ;  $Sig(bilateral)=0,821$

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed**

**Elaborado por el Autor.**

▪ **Años de antigüedad en la Institución.**

La prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov no es significativa para el caso de la dimensión Agotamiento emocional por lo que cumple con el requisito de normalidad y es significativa para las dimensiones Realización personal y despersonalización por lo que la distribución no cumple con el requisito de normalidad (Tabla 4.65).

**Tabla 4.65**  
**Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las distribuciones Antigüedad en la institución/Dimensiones de Burnout.**

Pruebas de normalidad				
		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
A.Institución		Estadístico	gl	Sig.
E**	Menor a 1	,119	39	,175
	Entre 1-5	,091	61	,200*
	mayor a 5	,143	34	,077
D**	Menor a 1	,148	39	,031
	Entre 1-5	,165	61	,000
	mayor a 5	,262	34	,000
PA**	Menor a 1	,140	39	,053
	Entre 1-5	,109	61	,068
	mayor a 5	,215	34	,000

\*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

\*\* (EE): Agotamiento emocional; (D): Despersonalización; (PA): Realización personal.

**Fuente: Investigación de campo aplicación de Cuestionario MBI-Ed y SPSS.20**

**Elaborado por el Autor**

En lo que refiere a la relación entre el Síndrome de Burnout y la Antigüedad en la institución, los resultados indican que no hay muestras de significatividad.

En el caso de la dimensión Agotamiento emocional la prueba de homogeneidad de la varianza (Estadístico de Levene) fue significativo con 0,023, por lo que se realizó las pruebas de comparaciones múltiples Tamhane, T3 de Dunnett, Games-Howell y C de Dunnett para comprobar donde se encontraba la significación y en este caso se demostró que no había significación estadística para ninguno de los grupos en cuanto a esta dimensión (Tabla 4-66).

**TABLA 4.66**  
**Resultados del ANOVA: Antigüedad en la institución/Agotamiento emocional.**

EE	N	Media	Desviación típica
Menor a 1	39	27,8974	11,08768
Entre 1-5	61	25,3607	10,67401
mayor a 5	34	25,2059	14,24202
Total	134	26,0597	11,75806

**Prueba de homogeneidad de varianzas**

Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
3,887	2	131	,023

EE: Agotamiento emocional

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed**

**Elaborado por el Autor.**

Además los resultados indican que no hay muestras de significatividad estadística en ninguna de las otras dimensiones del MBI para los grupos de la variable antigüedad en la institución. En definitiva no se puede afirmar que exista relación entre ambas variables (Tabla 4.67 y 4.68).

**TABLA 4.67**  
**Rangos promedios de los niveles de Antigüedad en la institución en relación a las dimensiones del Burnout.**

Rangos			
A.Institución		N	Rango promedio
D	Menor a 1	39	69,90
	Entre 1-5	61	72,24
	mayor a 5	34	56,25
	Total	134	
PA	Menor a 1	39	60,65
	Entre 1-5	61	74,05
	mayor a 5	34	63,60
	Total	134	

\* (PA): Realización personal; (D): Despersonalización

**Fuente: Investigación de campo aplicación de Cuestionario MBI-Ed y SPSS.20**

**Elaborado por el Autor.**

**TABLA 4.68**  
**Resultado de la prueba Kruskal-Wallis.**

Estadísticos de contraste <sup>a,b</sup>		
	D	PA
Chi-cuadrado	3,989	3,315
gl	2	2
Sig. asintót.	,136	,191

a. Prueba de Kruskal-Wallis

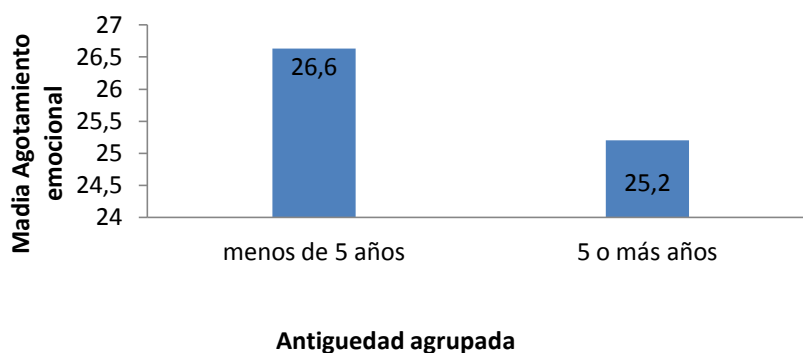
b. Variable de agrupación: A.Institución

\*\* (PA): realización personal; (D): Despersonalización.

**Fuente: Investigación de campo aplicación de Cuestionario MBI-Ed y SPSS.20**

**Elaborado por el Autor.**

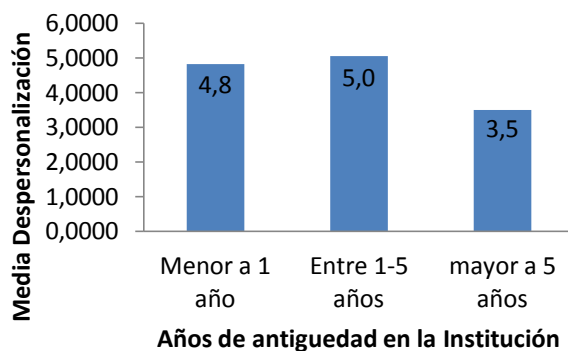
A nivel de la población, se subraya que los docentes con menos antigüedad en el centro obtienen puntuaciones medias ligeramente más altas en las dimensiones Agotamiento emocional y Despersonalización (Gráfico 4-7 y 4-8). En la dimensión Realización personal las diferencias son leves con medias entre los 38,5 y 40,1.



**Gráfico 4.7: Media de Agotamiento Emocional en función de los años de antigüedad en la Institución.**

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed**

**Elaborado por el Autor.**



**Gráfico 4.8: Media en Despersonalización en función de los años de antigüedad en la Institución.**

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed**

**Elaborado por el Autor.**



No es estadísticamente significativa la relación entre antigüedad en la institución y el nivel de burnout ( $\chi^2=1,478$ ;  $p= 0,830$ ; razón de verosimilitud=1,507 ;  $p= 0,825$ ). A nivel de la población los niveles de burnout se distribuyen de forma que los docentes que llevan más de 5 años laborando en la institución presentan una puntuación más elevada a encontrarse afectados por el Burnout, en el nivel bastante y extremo con un 26,5%, con un puntaje muy aproximado los docentes que llevan menos de 1 año con un 25,6%, aunque la prueba no muestra significatividad (Tabla 4-69 y 4-70).

**TABLA 4.69**  
**Resultados de la prueba Chi-cuadrado: Años de antigüedad**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,478 <sup>a</sup>	4	,830
Razón de verosimilitudes	1,507	4	,825

Fuente: Cuestionario MBI-Ed  
Elaborado por el Autor.

**TABLA 4.70**  
**Distribución años de Antigüedad/Nivel de Burnout**

		Niveles de Burnout.Agrupados				Total
		Poco y Nada	Medio	Bastante y Extremo		
Años en la Institución	Menor a 1	% dentro de A. Institución	53,8%	20,5%	25,6%	100,0%
	Entre 1-5	% dentro de A. Institución	62,3%	16,4%	21,3%	100,0%
	Mayor a 5	% dentro de A. Institución	61,8%	11,8%	26,5%	100,0%
Total		% dentro de A. Institución	59,7%	16,4%	23,9%	100,0%

Fuente: Cuestionario MBI-Ed  
Elaborado por el Autor.

- **Carga docente.**

La prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov es significativa por lo que la distribución no cumple con el requisito de normalidad (Tabla 4.71)

**Tabla 4.71**  
**Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las distribuciones Carga docente/Dimensiones de Burnout.**

Carg.Docente		Pruebas de normalidad		
		Estadístico	gl	Sig.
EE**	Menor/igual 14	,113	21	,200*
	Mayor 14	,095	113	,013
D**	Menor/igual 14	,210	21	,016
	Mayor 14	,145	113	,000
PA**	Menor/igual 14	,248	21	,002
	Mayor 14	,089	113	,028

\*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

\*\* (EE): Agotamiento emocional; (D): Despersonalización; (PA): Realización personal.

**Fuente: Investigación de campo aplicación de Cuestionario MBI-Ed y SPSS.20**

**Elaborado por el Autor.**

Los resultados del Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes muestran que las diferencias entre los valores medios de carga docente, menor o igual a 14 horas y mayor a 14 horas en cada una de las tres dimensiones: (EE) Agotamiento emocional, (D) Despersonalización y (PA) Realización personal no son estadísticamente significativas al nivel de confianza del 95%(Tabla 4.72 y 4.73).

**Tabla 4.72**  
**Rangos promedios de los niveles Carga docente en relación a las dimensiones del Burnout.**

Carga.Docente		N	Rango promedio
EE*	Menor/igual 14	21	66,31
	Mayor 14	113	67,72
	Total	134	
D*	Menor/igual 14	21	62,07
	Mayor 14	113	68,51
	Total	134	
PA*	Menor/igual 14	21	72,81
	Mayor 14	113	66,51
	Total	134	

\*\* (EE): Agotamiento emocional; (D): Despersonalización; (PA): Realización personal.

**Fuente: Investigación de campo aplicación de Cuestionario MBI-Ed y SPSS.20**

**Elaborado por el Autor**

**TABLA 4.73**  
**Resultado de la prueba U de Mann-Whitney.**

	Estadísticos de contraste <sup>a</sup>		
	EE**	D**	PA**
U de Mann-Whitney	1161,500	1072,500	1075,000
W de Wilcoxon	1392,500	1303,500	7516,000
Z	-,153	-,705	-,685
Sig. asintót. (bilateral)	,878	,481	,493

a. Variable de agrupación: Carga.Docente

\*\* (EE): Agotamiento emocional; (D): Despersonalización; (PA): Realización personal.

**Fuente: Investigación de campo aplicación de Cuestionario MBI-Ed y SPSS.20**  
**Elaborado por el Autor**

En cuanto a la distribución de la carga horaria y los niveles agrupados de Burnout, se observó que tampoco tienen significación estadística del 95% en cuanto a su relación  $p=0,832$  (Tabla 4.74). Se puede destacar además que las puntuaciones medias entre los docentes que labora por más de 14 horas a la semana ascienden a un 24,8% en el nivel agrupado de Burnout “bastante y extremo”, la puntuación más relevante la presentan los docentes que laboran menos o igual a 14 horas (61,9%) con niveles “Poco y nada” de Burnout (Tabla 4.75).

**TABLA 4.74**  
**Resultados de la prueba Chi-cuadrado: Carga docente**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,369	2	,832
Razón de verosimilitudes	,379	2	,827

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed**  
**Elaborado por el Autor.**

**TABLA 4.75**  
**Distribución Carga docente/Nivel de Burnout**

		Niveles Burnout Agrupados			Total	
			Poco y Nada	Medio	Bastante y Extremo	
Carga Docente	Menor o igual a 14 horas	% dentro de Carga.Docente	61,9%	19,0%	19,0%	100,0%
	mayor a 14 horas	% dentro de Carga.Docente	59,3%	15,9%	24,8%	100,0%
		% dentro de Carga.Docente	59,7%	16,4%	23,9%	100,0%

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed**  
**Elaborado por el Autor.**

- **Horario de trabajo.**

La prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov es significativa por lo que la distribución no cumple con el requisito de normalidad (Tabla 4.76)

**Tabla 4.76**  
**Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las distribuciones Horario de trabajo/Dimensiones de Burnout.**

Pruebas de normalidad				
		Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
Horario.Trab		Estadístico	gl	Sig.
EE**	Mañana y tarde	,131	53	,023
	Tarde y noche	,252	4	
	Mañana y noche	,143	77	,001
D**	Mañana y tarde	,190	53	,000
	Tarde y noche	,271	4	
	Mañana y noche	,128	77	,003
PA**	Mañana y tarde	,179	53	,000
	Tarde y noche	,195	4	
	Mañana y noche	,113	77	,016

a. Corrección de la significación de Lilliefors

\*\* (EE): Agotamiento emocional; (D): Despersonalización; (PA): Realización personal.

**Fuente: Investigación de campo aplicación de Cuestionario MBI-Ed y SPSS.20**  
**Elaborado por el Autor.**

Hay significación estadística entre los diferentes grupos de horario de trabajo para las dimensiones del Burnout Agotamiento emocional y Despersonalización, al analizar los rangos promedios se tiene que los docentes que trabajan en la mañana y noche (con horario partido) se encuentran más agotados emocionalmente que los que trabajan en los otros horarios y lo mismo sucede con la despersonalización. Para el caso de la dimensión Realización personal no hubo muestras de significación con los grupos horario de trabajo ( $p=0,206$ ) (Tabla 4-77 y 4-78).

**TABLA 4.77**  
**Rangos promedios de los niveles de Horario de trabajo en relación a las dimensiones del Burnout.**

		Rangos	
Horario.Trab		N	Rango promedio
D*	Mañana y tarde	53	48,73
	Tarde y noche	4	63,75
	Mañana y noche	77	80,62
	Total	134	
PA*	Mañana y tarde	53	60,29
	Tarde y noche	4	78,50
	Mañana y noche	77	71,89
	Total	134	
EE*	Mañana y tarde	53	60,19
	Tarde y noche	4	25,88
	Mañana y noche	77	74,69
	Total	134	

\* (EE): Agotamiento emocional; (D): Despersonalización; (PA): Realización personal.

**Fuente: Investigación de campo aplicación de Cuestionario MBI-Ed y SPSS.20**  
**Elaborado por el Autor.**

**TABLA 4.78****Resultado de la prueba Kruskal-Wallis.**

	Estadísticos de contraste <sup>a,b</sup>		
	D*	PA*	EE*
Chi-cuadrado	21,637	3,155	9,134
gl	2	2	2
Sig. asintót.	,000	,206	,010

a. Prueba de Kruskal-Wallis

b. Variable de agrupación: Horario.Trab

\* (EE): Agotamiento emocional; (D): Despersonalización; (PA): Realización personal.

**Fuente: Investigación de campo aplicación de Cuestionario MBI-Ed y SPSS.20****Elaborado por el Autor.**

En cuanto a la distribución de los grupos Horario de trabajo y los niveles agrupados de Burnout, se observó que hay significación estadística del 95% en cuanto a su relación;  $p=0,001$  (Tabla 4-69). Se puede destacar además que las puntuaciones medias entre los docentes que laboran en el horario de la “mañana y noche”, es decir con tiempo partido, son los que presentan más puntuaciones en el nivel de Burnout “Bastante y extremo” con 32,5% y los que trabajan en el horario de “Mañana y tarde”, el 100% presentan niveles de “poco o nada” de Burnout (Tablas 4-79 y 4-80).

**TABLA 4.79****Resultados de la prueba Chi-cuadrado: Carga docente**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,925 <sup>a</sup>	4	,001
Razón de verosimilitudes	20,974	4	,000

**Fuente: Escala ESCAM****Elaborado por el Autor.****TABLA 4.80****Distribución carga docente/Nivel de Burnout**

			Niveles de Burnout Agrupados			Total
			Poco y Nada	Medio	Bastante y Extremo	
Horario de trabajo	Mañana y tarde	% dentro de Horario.Trab	79,2%	7,5%	13,2%	100,0%
	Tarde y Noche	% dentro de Horario.Trab	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Mañana y noche	% dentro de Horario.Trab	44,2%	23,4%	32,5%	100,0%
Total		% dentro de Horario.Trab	59,7%	16,4%	23,9%	100,0%

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed****Elaborado por el Autor.**

#### 4.1.4.3 Variables Condiciones de Trabajo.

Examinado las posibles relaciones en la combinación de las variables Condiciones de trabajo (iluminación, temperatura, ruido, condiciones higiénicas y espacio de trabajo) y las tres dimensiones del MBI (Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal), a través del coeficiente de correlación de Spearman para cuantificar la fuerza de la relación lineal entre las variables (Tabla 4.81), tenemos que:

##### **Agotamiento Emocional:**

Se tiene que entre la variable iluminación, ruido, espacio de trabajo y condiciones higiénicas con Agotamiento emocional se observa en cada una de ellas, una relación lineal positiva imperfecta y muy baja (Correlaciones de Spearman = 0,071; 0,125; 0,072; 0,024 respectivamente) y Nivel de significación mayor a 0,05 respectivamente. Lo que significa que en la población, al aumentar el valor de una variable aumenta el valor de la otra o viceversa, aunque no de forma constante por la baja fuerza de la relación lineal.

Entre la Variable temperatura/ Agotamiento emocional se observa una relación lineal (directa) negativa imperfecta (Correlación de Spearman = -0,169) (Nivel de significación = 0,05). En la población, al aumentar el valor de una variable disminuye el valor de la otra, aunque no de forma constante, ya que la correlación de las dos escalas es muy baja. Es decir, un aumento de la variable temperatura no se corresponde con una disminución de Cansancio emocional de forma constante.

##### **Despersonalización:**

Se tiene que entre las variables iluminación, ruido, espacio de trabajo y la dimensión Despersonalización la relación es positiva imperfecta, para el caso de la iluminación muy baja y para el caso de ruido y espacio de trabajo, prácticamente nulas. Coeficientes de Spearman (0,19; 0,03; 0,025) respectivamente. En cuanto a la significación por debajo de 0,05 está la iluminación con  $p=0,027$ .

Para el caso de la temperatura y las condiciones higiénicas en el trabajo con la Despersonalización la relación es negativa imperfecta y muy baja los coeficientes de Spearman (-0,15; -0,09) respectivamente con significación  $p=0,1$  para ambos casos.

##### **Realización personal:**

Las variables iluminación, espacio de trabajo y temperatura tienen una influencia positiva imperfecta muy baja acercándose los valores de coeficientes de Spearman a cero (0,095; 0,143; 0,029) respectivamente. De igual forma ocurre con el resto de variables; Ruido y condiciones higiénicas con la Despersonalización las cuales la relación en cambio es inversa y muy baja. En ninguno de los casos hay significación bilateral.

TABLA 4.81

**Correlación entre las variables Condiciones de trabajo y las Dimensiones del Burnout.**

			Temperatura	Iluminación	Ruido	Espacio Trabajo	Condiciones Higiénicas
Rho de Spearman	EE	Coefficiente de correlación	-,169	,071	,125	,072	,024
		Sig. (bilateral)	,051	,416	,151	,408	,787
		N	134	133	134	134	134
D		Coefficiente de correlación	-,133	,192	,030	,025	-,131
		Sig. (bilateral)	,126	,027	,734	,775	,133
		N	134	133	134	134	134
PA		Coefficiente de correlación	,029	,095	-,101	,143	-,076
		Sig. (bilateral)	,742	,279	,247	,099	,382
		N	134	133	134	134	134

(EE): Agotamiento emocional; (D): Despersonalización; (PA): Realización personal.

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed y Escala ESCAM**

**Elaborado por el Autor.**

#### 4.1.4.4 Variables procedentes del MBI-Ed y de la Carga Mental.

##### **Análisis de correlaciones entre las variables de Carga mental y las variables procedentes del MBI-Ed.**

En cuanto a la relación de significación de las variables de carga mental con las Dimensiones del Burnout, tenemos como se indica en la tabla 4-82 que:

Que la variable Demanda cognitiva y complejidad de la tarea (DCCT), es significativa a nivel bilateral con la dimensión Agotamiento emocional con significación al nivel de 0,000, con una correlación de Spearman de 0,544, lo que significa que es una relación directa (positiva) moderada, lo cual indica que al aumentar o disminuir la variable de igual manera aumentará o disminuirá la dimensión Agotamiento emocional. De la misma forma ocurre con la relación de DCCT y la dimensión despersonalización la cual tiene una significación de 0,000, con un valor de Spearman de 0,349, la significación es directa y baja, sin embargo no deja de tener influencia sobre dicha dimensión del burnout, cuando DCCT aumenta o disminuye, la dimensión despersonalización también lo hará de la misma manera. Si analizamos la influencia de la misma variable de carga mental en función de la Realización personal se observa que no tiene ninguna significación la cual arroja un valor de 0,863 y Correlación de Spearman de 0,015, lo que indica que no hay relación significativa y en cuanto a Spearman la correlación tiende a cero, es decir es demasiado baja.



En cuanto a las Características de la tarea (variable de la carga mental) y la dimensión Agotamiento emocional, los resultados arrojan una significación bilateral directa moderada con un valor de  $p=0,000$  nos indica que podemos rechazar la hipótesis nula (que el coeficiente fuera cero en la población) con una probabilidad de error menor a 0,1%, vale decir una confianza superior a 99,9%. y correlación de Spearman de 0,512. Además ocurre de una forma similar con la misma variable de carga mental y la despersonalización en donde el coeficiente de Spearman es de 0,190 y  $p= 0,028$ , lo que significa que la relación es significativa, positiva y muy baja pues su valor tiende a cero.

Observando la relación entre las características de la tarea con la Realización personal, tenemos que es una relación significativa con  $p= 0,044$ , relación negativa, considerada muy baja en relación al coeficiente de Spearman= - 0,174, no deja de significar que si las características y complejidad de la tarea aumenta, la variable realización personal disminuirá y viceversa.

Por otra parte en el caso de la Organización temporal del trabajo en relación con las variables Agotamiento emocional y Despersonalización podemos decir que son significativas con  $p=0,000$  y valores de correlación de Spearman de 0,492 y 0,439 respectivamente, lo que indica que son correlaciones positivas moderadas. Mientras, no existe correlación significativa entre la organización temporal del trabajo y la realización personal  $p= 0,222$  y correlación de Spearman de 0,106 valor considerado muy bajo.

El Ritmo de trabajo es otras de las variables de carga mental que marca la significación con las dimensiones del burnout, Agotamiento emocional y Despersonalización, teniendo esta de igual forma una significación positiva, aunque considerada baja con un  $p=0,000$  y  $p=0,014$  y correlaciones de Spearman de 0,390 y 0,212 respectivamente. El Ritmo de trabajo en cambio no tiene significación sobre la dimensión Realización personal  $p= 0,267$ .

Por último se examinó la variable Consecuencias para la salud, la cual tiene una significación de  $p=0,000$  bilateral y una correlación de Spearman de 0,794 para la dimensión del burnout Agotamiento emocional, lo que significa que es una correlación positiva alta de manera tal que cuando alguna de estas variables aumenta o disminuye la otra lo hará en la misma proporción. Para la dimensión Despersonalización ocurre muy parecido, tienen la misma significación, pero según la correlación de Pearson 0,456, esa correlación es considerada moderada. Para la dimensión Realización personal no existe relación significativa por lo que el cambio de una variable, no influiría en la otra.

TABLA 4.82

**Correlación entre las variables de Carga mental y las Dimensiones del Burnout.**

			DCCT	CT	OTT	RT	CS
Rho de Spearman	EE	Coeficiente de correlación	,544**	,512**	,492**	,390**	,794**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
		N	134	134	134	134	134
D		Coeficiente de correlación	,349**	,190*	,439**	,212*	,456**
		Sig. (bilateral)	,000	,028	,000	,014	,000
		N	134	134	134	134	134
PA		Coeficiente de correlación	,015	-,174*	,106	-,097	-,172*
		Sig. (bilateral)	,863	,044	,222	,267	,057
		N	134	134	134	134	134

Demandas cognitivas y complejidad de la tarea(DCCT);Característica de la tarea(CT);Ritmo de trabajo(RT);Consecuencias para la salud( CS);Organización temporal del trabajo (OTT) (EE): Agotamiento emocional; (D): Despersonalización; (PA): Realización personal.

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed y Escala ESCAM**

**Elaborado por el Autor.**

**Razón de prevalencia (RP) entre las variables de carga mental y las dimensiones de Burnout.**

Para la interpretación de la medida de relación es necesario considerar la razón de prevalencia.

Para calcular esta medida de relación se construye una tabla de cuatro celdas donde las columnas registran el número de enfermos y no enfermos y los renglones el número de expuestos y no expuestos:

	Afectados por las dimensiones del Burnout	No afectados por las dimensiones del Burnout	
expuestos	a	b	a+b
no expuestos	c	d	c+d
	a+c	b+d	

Donde:

$a+c$ = número de enfermos en la población

$a+c/a+b+c+d$ = prevalencia de enfermedad en la población

$a/a+b$ = prevalencia de enfermedad en los expuestos

$c/c+d$ = prevalencia de enfermedad en los no expuestos

$(a/a+b) / (c/c+d)$ = razón de prevalencias de enfermedad(RP).

Un valor de uno se interpreta como igual prevalencia de enfermedad entre expuestos y no expuestos. Un valor mayor de uno significa que la prevalencia es mayor en los expuestos que en los no expuestos. Un valor menor a uno significa que la prevalencia es menor en los no expuestos que en los expuestos.

### **Razón de prevalencia (RP) entre las Demandas cognitivas y complejidad de la tarea y las dimensiones del Burnout.**

La razón de prevalencia entre Demandas cognitivas y complejidad de la tarea y la dimensión Agotamiento emocional es de 2,5; significa que la prevalencia a adquirir agotamiento emocional es 2,5 veces mayor en los docentes que se encuentran expuestos a las Demandas cognitivas y complejidad de la tarea que los que no lo están(Tabla 4.83).

**Tabla 4.83**

#### **Razón de prevalencia Demandas cognitivas y complejidad de la tarea y la dimensión Agotamiento emocional.**

	EE(ALTO)	EE(BAJO)	TOTALES
DCCT(ALTO)	43	9	52
DCCT(BAJO)	1	2	3
	44	11	
RP	2,5		

EE:Agotamiento emocional; DCCT: Demandas cognitivas y complejidad de la tarea.

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed y Escala ESCAM**

**Elaborado por el Autor.**

La razón de prevalencia entre Demandas cognitivas y complejidad de la tarea y la dimensión Despersonalización es de 0,9; significa que la prevalencia es 0,9 veces a adquirir Despersonalización en los docentes que no se encuentran expuestos a las Demandas cognitivas y complejidad de la tarea que los que lo están (Tabla 4.84).

**Tabla 4.84**  
**Razón de prevalencia Demandas cognitivas y complejidad de la tarea y la dimensión Despersonalización.**

	D(ALTO)	D(BAJO)	TOTALES
DCCT(ALTO)	10	25	35
DCCT(BAJO)	1	2	3
	11	27	
RP	0,9		

D:Despersonalización; DCCT: Demandas cognitivas y complejidad de la tarea.

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed y Escala ESCAM**

**Elaborado por el Autor.**

La razón de prevalencia entre Demandas cognitivas y complejidad de la tarea y la dimensión Realización personal es de 0,2; significa que la prevalencia es 0,2 veces mayor a adquirir baja realización personal en los docentes que no se encuentran expuestos a las Demandas cognitivas y complejidad de la tarea que los que lo están (Tabla 4.85).

**Tabla 4.85**  
**Razón de prevalencia Demandas cognitivas y complejidad de la tarea y la dimensión Realización personal.**

	PA(BAJA)	PA(ALTA)	TOTALES
DCCT(ALTO)	2	37	39
DCCT(BAJO)	1	3	4
	3	40	
RP	0,2		

PA: Realización personal; DCCT: Demandas cognitivas y complejidad de la tarea.

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed y Escala ESCAM**

**Elaborado por el Autor.**

**Razón de prevalencia (RP) entre las Características de la tarea y las dimensiones del Burnout.**

La razón de prevalencia entre Las características de la tarea y la dimensión Agotamiento emocional es de 3,4; significa que la prevalencia es 3,4 veces mayor a adquirir agotamiento emocional en los docentes que se encuentran expuestos a las Características de la tarea que los que no lo están (Tabla 4.86).

**Tabla 4.86**  
**Razón de prevalencia entre las características de la tarea y la dimensión**  
**Agotamiento emocional.**

	EE(ALTA)	EE(BAJO)	TOTALES
CT(ALTO)	50	9	59
CT(BAJO)	1	3	4
	51	12	
RP	3,4		

(CT): Característica de la tarea

(EE): Agotamiento emocional

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed y Escala ESCAM**

**Elaborado por el Autor.**

La razón de prevalencia entre Las características de la tarea y la dimensión Despersonalización es de 0,5; significa que la prevalencia es 0,5 veces mayor a adquirir Despersonalización en los docentes que no se encuentran expuestos a las Características de la tarea que los que lo están(Tabla 4.87).

**Tabla 4.87**  
**Razón de prevalencia entre las características de la tarea y la dimensión**  
**Agotamiento emocional.**

	D(ALTA)	D(BAJO)	TOTALES
CT(ALTO)	8	38	46
CT(BAJO)	1	2	3
	9	40	
RP	0,5		

(CT): Característica de la tarea

(EE): Agotamiento emocional

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed y Escala ESCAM**

**Elaborado por el Autor.**

La razón de prevalencia entre Las características de la tarea y la dimensión Realización personal es de 0,2; significa que la prevalencia es 0,2 veces mayor a adquirir baja Realización personal en los docentes que no se encuentran expuestos a las características de la tarea que los que lo están(Tabla 4.88).

**Tabla 4.88**  
**Razón de prevalencia entre las características de la tarea y la dimensión**  
**Agotamiento emocional.**

	PA(BAJA)	PA(ALTA)	TOTALES
CT(ALTO)	5	42	47
CT(BAJO)	2	1	3
	7	43	
RP	0,2		

CT: Característica de la tarea

PA: Realización personal

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed y Escala ESCAM**

**Elaborado por el Autor.**

### Razón de prevalencia(RP) entre la Organización temporal del trabajo y las dimensiones del Burnout.

La razón de prevalencia entre la Organización temporal del trabajo y la dimensión Agotamiento emocional es de 23,0; significa que la prevalencia es 23 veces mayor a adquirir Agotamiento emocional en los docentes que se encuentran expuestos a la Organización temporal del trabajo que los que no lo están(Tabla 4.89).

**Tabla 4.89**  
**Razón de prevalencia entre la Organización temporal del trabajo y la dimensión Agotamiento emocional.**

	EE(ALTO)	EE(BAJO)	TOTALES
OTT(ALTO)	39	0	39
OTT(BAJO)	1	22	23
	40	22	
RP	23,0		

OTT: Organización temporal del trabajo.

EE: Agotamiento emocional.

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed y Escala ESCAM**

**Elaborado por el Autor.**

La razón de prevalencia entre la Organización temporal del trabajo y la dimensión Despersonalización es de 25,0; significa que la prevalencia es 25 veces mayor a adquirir Despersonalización en los docentes que se encuentran expuestos a la Organización temporal del trabajo que los que no lo están(Tabla 4.90).

**Tabla 4.90**  
**Razón de prevalencia entre la Organización temporal del trabajo y la dimensión Despersonalización.**

	D(ALTO)	D(BAJO)	TOTALES
OTT(ALTO)	17	0	17
OTT(BAJO)	1	24	25
	18	24	
RP	25,0		

OTT: Organización temporal del trabajo.

D: Despersonalización.

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed y Escala ESCAM**

**Elaborado por el Autor**

La razón de prevalencia entre la Organización temporal del trabajo y la dimensión Realización personal es de 0,8; significa que la prevalencia es 0,8 veces mayor a adquirir baja Realización personal en los docentes que no se encuentran expuestos a la Organización temporal del trabajo que los que lo están(Tabla 4.91 ).

**Tabla 4.91**

**Razón de prevalencia entre la Organización temporal del trabajo y la dimensión Realización personal.**

	PA(BAJA)	PA(ALTA)	TOTALES
OTT(ALTO)	2	22	24
OTT(BAJO)	1	8	9
	3	30	
RP	0,8		

OTT: Organización temporal del trabajo.

PA: Realización personal.

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed y Escala ESCAM**

**Elaborado por el Autor**

**Razón de prevalencia (RP) entre el Ritmo de trabajo y las dimensiones del Burnout.**

La razón de prevalencia entre el Ritmo de trabajo y la dimensión Agotamiento emocional es de 1,8; significa que la prevalencia es 1,8 veces mayor a adquirir Agotamiento emocional en los docentes que se encuentran expuestos al Ritmo de trabajo que los que no lo están (Tabla 4.92 ).

**Tabla 4.92**

**Razón de prevalencia entre Ritmo de trabajo y la dimensión Agotamiento emocional.**

	EE(ALTO)	EE(BAJO)	TOTALES
RT(ALTO)	29	3	32
RT(BAJO)	2	2	4
	31	5	
RP	1,8		

RT: Ritmo de trabajo.

EE: Agotamiento emocional.

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed y Escala ESCAM**

**Elaborado por el Autor.**

La razón de prevalencia entre el Ritmo de trabajo y la dimensión Despersonalización es de 1,7; significa que la prevalencia es 1,7 veces mayor a adquirir Despersonalización en los docentes que se encuentran expuestos al Ritmo de trabajo que los que no lo están (Tabla 4.93).

**Tabla 4.93**

**Razón de prevalencia entre Ritmo de trabajo y la dimensión Despersonalización.**

	D(ALTO)	D(BAJO)	TOTALES
RT(ALTO)	10	17	27
RT(BAJO)	2	7	9
	12	24	
RP	1,7		

RT: Ritmo de trabajo.

D: Despersonalización.

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed y Escala ESCAM**

**Elaborado por el Autor.**

La razón de prevalencia entre el Ritmo de trabajo y la dimensión Realización personal es de 0,1; significa que la prevalencia es 0,1 veces mayor a adquirir Baja realización personal en los docentes que no se encuentran expuestos al Ritmo de trabajo que los que lo están (Tabla 4.94).

**Tabla 4.94**

**Razón de prevalencia entre Ritmo de trabajo y la dimensión Despersonalización.**

	PA(BAJA)	PA(ALTA)	TOTALES
RT(ALTO)	1	17	18
RT(BAJO)	3	2	5
	4	19	
RP	0,1		

RT: Ritmo de trabajo.

PA: Realización personal.

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed y Escala ESCAM**

**Elaborado por el Autor.**

**Razón de prevalencia (RP) entre Consecuencia para la salud y las dimensiones del Burnout.**

La razón de prevalencia entre Consecuencias para la salud y la dimensión Agotamiento emocional es de 2; significa que la prevalencia es 2 veces mayor a adquirir Agotamiento emocional en los docentes que se encuentran expuestos a los factores asociados a las Consecuencias a la salud que los que no lo están (Tabla 4.95).



**Tabla 4.95**  
**Razón de prevalencia entre Consecuencias a la salud y la dimensión**  
**Agotamiento emocional.**

	EE(ALTO)	EE(BAJO)	TOTALES
CS(ALTO)	58	1	59
CS(BAJO)	1	1	2
	59	2	
RP	2,0		

CS: Consecuencias para la salud.

EE: Agotamiento emocional.

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed y Escala ESCAM**

**Elaborado por el Autor.**

La razón de prevalencia entre Consecuencias para la salud y la dimensión Despersonalización es de 0,7; significa que la prevalencia es 0,7 veces mayor a adquirir Despersonalización en los docentes que se no encuentran expuestos a los factores asociados a las Consecuencias a la salud que los que lo están (Tabla 4.96).

**Tabla 4.96**  
**Razón de prevalencia entre Consecuencias a la salud y la dimensión**  
**Despersonalización.**

	D(ALTO)	D(BAJO)	TOTALES
CS(ALTO)	14	24	38
CS(BAJO)	1	1	2
	15	25	
RP	0,7		

CS: Consecuencias para la salud.

D: Despersonalización.

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed y Escala ESCAM**

**Elaborado por el Autor.**

La razón de prevalencia entre Consecuencias para la salud y la dimensión realización personal es de 0,1; significa que la prevalencia es 0,1 veces mayor a adquirir baja Realización personal en los docentes que no se encuentran expuestos a los factores asociados a las Consecuencias a la salud que los que lo están (Tabla 4.97).

**Tabla 4.97**

**Razón de prevalencia entre Consecuencias a la salud y la dimensión Realización personal.**

	PA(BAJA)	PA(ALTA)	TOTALES
CS(ALTO)	2	39	41
CS(BAJO)	1	1	2
	3	40	
RP	0,1		

CS: Consecuencias para la salud.

PA: Realización personal.

**Fuente: Cuestionario MBI-Ed y Escala ESCAM**

**Elaborado por el Autor.**

#### 4.1.5 Síntomas del Síndrome de Burnout.

Respecto a las puntuaciones medias obtenidas para el inventario de sintomatología asociada al estrés, la tabla 4-91, recoge los puntos de cortes establecidos para sus tres dimensiones (Benavides et al., 2002). En la parte izquierda de la tabla se presentan las medias correspondientes a la población.

En cuanto a su nivel de prevalencia podemos apreciar que los docentes presentaron unos niveles medios de sintomatología psicológica, mientras que se sitúa en los valores altos para la sintomatología física y en los niveles bajos para la sintomatología social (Tabla 4-98).

En cuanto a la puntuación global, la puntuación de los docentes se sitúa con una sintomatología general elevada en base a los baremos normativos.

**TABLA 4-98**

**Baremos de comparación y datos descriptivos de los docentes objeto de estudio.**

	Puntuaciones	F Baremo de Benavides et al.,		
	Docentes Total	(2002)		
	Media	BAJO	MEDIO	ALTO
<b>S.P*</b>	18,1	0-11	12-19	> 19
<b>S.F*</b>	12	0-5	6-8	> 8
<b>S.S*</b>	5,1	0-5	6-8	> 8
<b>S.G*</b>	35,07	0-22	22-33	> 33

\* S.P.= Sintomatología Psicológica; S.F.= Sintomatología Física; S.S.= Sintomatología Social; S.G.= Sintomatología Global.

**Fuente: Benavides et al., 2002.**

Al analizar los síntomas más frecuentes informados por los docentes mediante el cuestionario "*Inventario de Síntomas de Estrés (ISE; Benavides, Moreno-Jiménez, Garrosa y González, 2002)*", se encontró que, en líneas generales, informan sentir mayor frecuencia en primer lugar, el sentimiento de cansancio mental, seguidos por, dolores de espalda y cuello, dolores de cabeza, dificultades con el sueño, pérdida o exceso de apetito y un estado de apresuramiento continuo.

En resumen se encontró que los problemas de tipo musculo esquelético, seguidos por una amalgama de síntomas asociados a problemas del estado de ánimo, agotamiento mental y emocional y síntomas somáticos asociados al estrés (ej. pérdida de apetito, problemas de sueño) son frecuentes en el profesorado que ha participado en el estudio) (Tabla 4-99).

**TABLA 4.99**

**Niveles de sintomatología asociada al Burnout para la población de docentes.**

Item N°	Síntomas	Medias	D.S
10	Sentimiento de cansancio mental	3,0	0,5
1	Dolores de espalda o cuello	2,7	0,9
5	Dolor de cabeza	2,4	0,9
9	Dificultades con el sueño	2,1	0,5
3	Pérdida o exceso de apetito	2,1	0,7
22	Estado de apresuramiento continuo	2,0	0,4
12	Tiempo mínimo para uno mismo	1,9	0,7
2	Irritabilidad fácil	1,4	0,6
14	Fatiga generalizada	1,4	0,7
19	Problemas gastrointestinales	1,3	1,5
25	Resfriados y gripes	1,3	0,6
15	Pequeñas infecciones	1,3	0,5
30	Cansancio rápido de las cosas	1,2	0,9
4	Sentirse sin ganas de comenzar nada	1,2	0,5
21	Problemas alérgicos	1,1	0,5
17	Aumento de la bebida, tabaco o sustancias	1,1	0,4
6	Escasas ganas de comunicarse	1,0	0,5
7	Presión en el pecho	1,0	1,0
20	Necesidad de aislarse	0,9	0,3
11	Dificultades sexuales	0,9	0,4
26	Pérdida del deseo sexual	0,8	0,4
24	Pérdida del sentido del humor	0,7	0,5
23	Presión arterial alta	0,6	0,6
29	Dificultad de controlar la agresividad	0,4	1,0
8	Falta de flexibilidad adaptativa	0,4	0,5
18	Dificultad de memoria y concentración	0,3	0,4
16	Sentimientos de baja autoestima	0,2	0,4
28	Escasa satisfacción en las relaciones sociales	0,2	0,4
13	Erupciones en la piel, sarpullidos	0,1	0,4
27	Problemas en la voz (afonías, cambios de voz, carrasperas, etc.)	0,1	0,2

**Fuente: Inventario de Sintomatología de Estrés  
Elaborado por el Autor.**

## **4.2 Discusión de los resultados.**

### **4.2.1. Análisis descriptivo.**

#### **4.2.1.1 Características sociodemográficas y laborales.**

Los aspectos sociodemográficos y laborales substanciales de la población se resumen de la siguiente forma:

Hay una mayor participación masculina (60,4%).

El 42,5% de los docentes son de mediana edad (de 31-40 años), a partir de los 41 años va declinando considerablemente la participación.

El 56% de los docentes están casados.

Son un número considerable los que poseen el cuarto nivel de estudios; maestría con el 76,1%; atribuyendo este hecho a la exigencia de la nueva Ley de Educación Superior.

Solo el 25,4% de los participantes tienen más de 5 años de experiencia, como docentes a tiempo completo. Con un porcentaje parecido (29,1%) están los docentes que tienen experiencia menor a 1 año laborando en la institución.

Predominan los docentes que cuentan con una experiencia en la institución de entre 1-5 años (45,5%).

En cuanto a la carga docente el 84,3% labora por encima de las catorce horas a la semana.

La mayor cantidad de docentes un 57,5% trabaja en el horario de mañana y noche, es decir, en horario compartido.

#### **4.2.1.2 Carga mental.**

En cuanto a las condiciones ambientales de trabajo los docentes afirman que:

La temperatura es intermedia (55%), un 32% la cataloga como inadecuada y un 12% cree que no es adecuada, valores muy cercanos se encuentran en los extremos 1% muy inadecuada y el 2%, muy adecuada.

Un 43% de los docentes percibe que la iluminación es intermedia, un 34% adecuada, un 18% inadecuada y en los valores extremos con un 2% como muy inadecuada y muy adecuada.

En cuanto al nivel de ruido el 59,7% lo considera como nivel intermedio, el 24,6% inadecuado de los cuales (22,4% inadecuado y 2,2% muy inadecuado respectivamente), el 14,2% considera al ruido como adecuado y solo 1,5% lo considera muy adecuado.

Un 38,8 % considera que el espacio de trabajo es intermedio en cuanto a la adecuación, un 32,1% lo considera inadecuado, el 22,4% adecuado, el 1,5% muy adecuado y el 5,2% muy inadecuado.

Una mayoría del 70,9% considera que las condiciones higiénicas son adecuadas, el 24,6% las considera intermedias, el 3% inadecuadas y en los extremos muy inadecuados y muy adecuados el 0,7%.

Se examinó la valoración que los participantes realizaron de las 20 afirmaciones, referidas a la carga mental. Las cinco afirmaciones que presentan un mayor grado de acuerdo por parte de los docentes son por orden decreciente las siguientes:

- “En mi trabajo, tengo que hacer más de una tarea a la vez”.
- “El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es”.
- “La cantidad de memorización de información y material que requiere mi trabajo es”.
- “El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es”.
- “Al final de la jornada de trabajo me siento agotado”.

Las cuatro puntuaciones más bajas se ubicaron en las siguientes afirmaciones:

- “El tiempo asignado a cada una de las tareas que realizo es”.
- “El tiempo del que dispongo para realizar mi trabajo es”.
- “El tiempo del que dispongo para tomar las decisiones exigidas por mi trabajo es”.
- “En mi trabajo, puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo”.

El hecho de las puntuaciones en estos ítems sean por debajo de 3 significa que las respuestas se dan afirmativas en Algo en desacuerdo (2) y Total desacuerdo (1). Es decir el tiempo que disponen no es suficiente para realizar las tareas, su trabajo, tomar decisiones y tampoco pueden cometer errores sin que incidan sobre los resultados de su trabajo.

En cuanto a las variables de la carga mental:

Dentro de las **demandas cognitivas y complejidad de la tarea**, se obtuvo que:

El 43% consideró el grado de complejidad de la información que debe utilizar en el trabajo, en un nivel alto. La mayoría de los docentes del estudio se muestra de acuerdo en que la Cantidad de memorización de información y material que requiere el trabajo es alta y muy alta con un 39% para ambos casos respectivamente.

La gran mayoría de los docentes mostró acuerdo en alta y muy alta en cuanto al nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere el trabajo, con un 44,8% y 37,3% respectivamente, frente al 1,5% como bajo y el resto como medio.

El número de decisiones a tomar en el trabajo un 41% lo considera en los niveles medio.

El 59,7% de los docentes considera el nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar en el trabajo en un nivel medio como generador de carga mental.

Una mayoría abrumadora coincide en los niveles medio y alto con un 30,6% y 63,4% de los docentes participantes, el nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores en el trabajo.

Referente a las **características de la tarea** que generan carga mental tenemos que:

La mayoría de los docentes coinciden en un 28,4% en los niveles medio y alto, el 31,3% como muy alto en cuanto a las interrupciones durante la realización del trabajo.

Un 54,5% de los docentes consideran altas las dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos.

El 35,85% de la población está en total acuerdo, en que las tareas que realiza en el trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo. Además un 78,4% está igualmente en total acuerdo en que en el trabajo, tienen que hacer más de una tarea a la vez.

Concerniente a la **organización temporal del trabajo** los docentes afirmaron que:

En cuanto al tiempo que poseen para tomar las decisiones exigidas por el trabajo, más de la mitad (53%) cree que este tiempo es insuficiente. El tiempo que disponen para realizar su trabajo es también insuficiente (42,5%), frente a un 0,7% de docentes que valora a este tiempo como muy suficiente. El 52,2% de los docentes participantes considera además que el tiempo asignado a cada una de las tareas es insuficiente.

Acerca del **ritmo de trabajo**, los participantes en el estudio consideraron que:

Un 32,5% consideran que no se puede variar el ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo, el 47,7% consideran que además de las pausas reglamentarias que tienen en el trabajo se permite hacer alguna pausa cuando lo necesitan. El 47,8% está de acuerdo en cuanto que no pueden cometer errores sin que incida sobre los resultados del trabajo.

En relación a las **consecuencias para la salud**, que produce la carga mental tenemos que:

El 55,3% de los docentes presentan cansancio producido por el trabajo, el 75,4% manifestó estar agotado al final de la jornada. Una clara mayoría de la población el 75,4% considera que se sienten agotados en la mañana, igualmente y con el mismo porcentaje, están de acuerdo en que tienen dificultades para relajarse después del trabajo.

Acerca de las **Dimensiones de la carga mental**, para:

Para el total de la población se obtiene una media de 3,9 en la dimensión ***Demandas cognitivas y complejidad de la tarea***, y una desviación típica de 0,56, esto indica que gran parte de las puntuaciones de ese grupo oscilan entre los valores 3,34 y 4,46. Considerando el percentil 75 de 4,33, se obtiene un nivel medio-alto para esta dimensión, lo que significa que el trabajador percibe que debe realizar un esfuerzo medio-alto a nivel cognitivo para desempeñar su labor. Esto es que tiene unas exigencias elevadas de memorización, concentración, toma de decisiones, etc.

La dimensión ***Características de la tarea***, se obtuvo una media de 3,96, una desviación típica de 0,63 lo que indica que los valores oscilan entre 3,33 y 4,59. Considerando el percentil 75 de 4,33. Podemos decir que en cuanto a las puntuaciones medias se obtiene un nivel medio-alto en cuanto a esta dimensión. Se refiere a que los docentes tienen una cantidad media-alta de dificultades que se le presentan en su desempeño, como son tener muchas interrupciones y distracciones.

La ***Organización temporal del trabajo***, obtuvo una media de 3,57, oscilando los valores entre 2,79 y 4,35, según su desviación típica la cual es de 0,78. El percentil 75 obtuvo un valor de 4 por lo que considerando este valor igualmente se consideran puntuaciones media-alta en cuanto, como genera carga mental esta dimensión. Significa que el docente tiene una valoración negativa respecto al tiempo disponible para desempeñar sus funciones, que en este caso se entiende como escaso.

Para el ***Ritmo de trabajo***, las puntuaciones oscilan entre 2,12 y 3,3 tomando en cuenta una media de 2,76. De los cuales un 25% se encuentra por debajo de puntuación 2,33 y un 75% inferior a 3,33. Por lo cual se consideran puntuaciones también media-alta, significa que el trabajador percibe que no tiene autonomía para modificar su ritmo de trabajo.

La última dimensión, ***Consecuencias para la salud***, la media fue de 3,71, con una desviación estándar de 0,85 y un valor de percentil 25 igual a 3 y percentil 75 igual a 4,4. Se considera igualmente una puntuación media-alta, significa que el trabajador siente mucho cansancio y le cuesta relajarse después de terminar su jornada laboral.

#### 4.2.1.3 Análisis del Síndrome de Burnout.

Los valores medios de Burnout en las tres dimensiones son:

- Agotamiento Emocional: 26,06
- Despersonalización: 4,59
- Realización Personal: 39,5

Comparando estas puntuaciones medias con la de la muestra de baremación, formada por 1138 casos (Seisdedos, 1997), y se encontró que:

En la dimensión Agotamiento Emocional se situó en el percentil 70.

En la dimensión Despersonalización se sitúa en el percentil 40.

Se situó en el percentil 65 la puntuación media obtenida por los docentes en la dimensión Realización Personal.

Cotejando las puntuaciones medias de los docentes participantes con las obtenidas en investigaciones internacionales que han empleado el MBI (1986), con muestras de profesionales procedentes de instituciones sociales, sanitarias y docentes. Teniendo en cuenta que la versión original del MBI se presenta en escala de Likert con rango de respuesta de 0 a 6 puntos, y que este mismo rango de puntuaciones es el que se utiliza en nuestro estudio.

En este sentido, destacamos que los participantes obtienen puntuaciones medias más bajas en todos los estudios de la comparación en la dimensión Despersonalización, la segunda más alta en Realización personal y la segunda más alta en Agotamiento emocional (Tabla 4-100).



**TABLA 4.100**  
**Comparaciones medias en el MBI/Estudios internacionales.**

Estudios	Despersonalización	Realización personal	Agotamiento emocional
Maslach y Jackson(1986)(1b)	7,12	36,5	22,19
Maslach y Jackson(1986)(1b)	8,73	34,58	20,99
Maslach y Jackson(1986)(2b)	10,98	33,54	21,24
García,Llor y Saenz (1994) (3a)	6,7	33	17,4
Álvarez y Fernández(1991) (1a)	5,56	27,87	11,69
Fernández Cantí(1993) (1a)	8,56	29,44	20,36
Fernández Cantí(1993) (5a)	5,06	30,97	13
Gil-Monte y Schaufeli(1991)(5a)	6,1	31,17	20,3
Leiter y Maslach(1988) (1b)	7,5	41,3	21,6
Dolan(1987)(5b)	7,6	36,1	15,2
Firth y Britton(1989)(5b)	5,9	35,9	18,3
Pedrabissi y Santinello(1984)(5b)	7,2	33,8	18,5
Daniel(1995)(3a)	7,33	35,28	21,61
Manassero et al. (1994)(2a)	10,26	36,17	23,94
Rocañil y col.(1996)(4a)	9,81	28,20	19,17
PSISA(1993)(2a)	7,68	20,75	21,69
Oliver(1993)(2a)	14,28	25,49	27,96
Guerrero(2001)(2a)	5,21	30,39	14,70
Fernandez(1992)(3a)	5,58	27,87	11,70
Docentes participantes en esta investigación	4,59	39,05	26,06

1. Profesionales asistenciales en general.
2. Profesionales de la educación
3. Médicos
4. Profesionales de sanidad, G. Civil, F. Justicia y Militares
5. Profesionales de enfermería
  - a. España
  - b. Otros países.

**Fuente: Guerrero 1998**

**Elaborado por el Autor.**

- Agotamiento Emocional: 26,06 - Despersonalización: 4,59- Realización Personal: 39,5.

Para valorar el grado de Burnout en los docentes participantes es necesario interpretar las puntuaciones obtenidas comparativamente con las puntuaciones de las muestras muy amplia: por esta razón se incluyó la tabla del manual del MBI de Tea (Seisdedos 1997), que recoge la clasificación tripartita (Grados de Burnout: Alto, medio y bajo), los estadísticos básicos de la muestra americana, y los estadísticos de algunos grupos de españoles: (Tabla 4-101).

Se reitera que en la escala de Realización personal del MBI la consideración de "Alta" significa falta de realización personal, propia de un sujeto que padece burnout.

Con respecto a la muestra americana total conjunta(N=11067) y a la muestra americana de enseñanza primaria y media N= (4163) los docentes presentan un grado alto de Agotamiento emocional, una baja Despersonalización y un grado bajo de Realización personal (significa que los docentes se sienten realizados personalmente).

En cuanto al análisis propuesto por las autoras (Maslach y Jackson, 1986), en los docentes participantes se verifica que:

- Un 31,3% no presentan nada de Burnout.
- El 28,4% presenta poco Burnout.
- El 16,4% tiene un nivel medio de Burnout.
- El 20,1% padece bastante Burnout.
- Y por último solo un 3,7% sufre un nivel extremo de Burnout.

Se enfatiza que el 23,8% de los docentes participantes sufren niveles preocupantes de Burnout, niveles de “extremo y bastante” Burnout. Lo que revela que estos profesionales podrían estar sufriendo algunos de los síntomas propios del síndrome, y que por tanto su situación puede ser alarmante desde el punto de vista personal, profesional y laboral.

**TABLA 4.101**  
**Clasificación tripartita de distintas muestras.**

Muestra	Clasificación			Estadísticos		
	Escala	Baja	Media	Alta	Media	S
Muestra total (n: 11067)	CE	<17	17-26	>26	20.39	10,75
	D	<7	7- 12	>12	8,73	5,89
	RP	>38	32-38	<32	34.58	7,11
Enseñanza Primaria-media (n:4163)	CE	<17	17-20	>26	21,25	11,01
	DP	<9	9-13	>13	11	6,19
	RP	>36	31-36	<31	33.54	6,89
Enseñanza Superior (n: 635)	CE	<14	14-23	>23	18.57	11,95
	DP	<3	3-8	3	5,57	6,03
	RP	> 42	3642	<36	39.17	7,92
Personal de Servicio Social (n: 1538)	CE	<17	17-27	>27	21.35	10,51
	DP	< 6	6-10	>10	7,46	5,11
	RP	>36	30-36	<30	32.75	7,71
Profesionales médicos (n: 1104)	CE	<19	19-26	>26	22,19	9,53
	DP	<6	6-9	>9	7,12	5,22
	RP	>39	34-39	<34	36.53	7,34
Profesionales de la salud mental (n: 730)	CE	<13	14-20	>20	16.89	8,9
	DP	<4	5-7	>7	5,72	4,62
	RP	>34	29-34	<29	30.87	6,37
Otros profesionales (n: 2897)	CE	<17	17-27	>27	21.42	11,05
	DP	< 6	6-10	>10	8.11	6,15
	RP	>39	34-39	<34	36.43	7
Muestra total (n: 1.138)	CE	<15	15-24	>24	20.66	11,3
	DP	<4	4-9	>9	7,62	5,81
	RP	>39	33-39	<33	35,71	8,08
Profesionales médicos (n: 156)	CE	<22	22-31	>31	26.42	12,26
	DP	<7	7-13	>13	10.77	6,6
	RP	>35	30-35	<20	32.46	845
Profesionales de Policía (n: 149)	CE	<10	10-17	>17	15.79	11,77
	DP	< 6	6-11	>11	9,36	5,79
	RP	>41	34-41	<34	37.31	9,02
Profesionales Docentes (n: 51)	CE	<17	17-21	>21	20.33	8,94
	DP	<3	3-5	>5	5,08	4,08
	RP	>41	36-41	<36	38.22	6,35

Especificaciones de las muestras empleadas:

- N:11067 USA muestra total conjunta  
 N:4163 USA profesores de enseñanza elemental y secundaria, hasta grado 12  
 N:635 USA prof.de enseñanza post-secundaria, colegios profesionales,etc.  
 N:1538 USA trabajadores sociales, protección infancia,etc.  
 N:1104 USA personal médico y enfermero.  
 N:730 USA psicólogos, psicoterapeutas,consejeros y psiquiatras.  
 N:2897 USA otros: abogados, policías,fiscales,religiosos,libreros.  
 N:1138 España muestra total, composición diversa.  
 N:156 España, médicos de diversas especialidades, em uma provincia.  
 N:149 España, profesionales de los cuerpos de policía.  
 N:51 España, docentes de enseñanza primaria y secundaria.

**Fuente: Seisdedos (1997)**

En el análisis de los ítems del MBI tenemos que las puntuaciones medias más altas aparecen por orden decreciente, en los ítems: 4, 9, 19, 7,18 y todos pertenecen a la dimensión Realización personal.

- “Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos”
- “Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros”
- “He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo”
- “Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos”
- “Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos”

Las cinco puntuaciones medias más bajas, recaen en los ítems: 10, 22, 11, 5 y 15. Todos pertenecen a la dimensión Despersonalización.

- “Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo”
- “Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas”
- “Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente”
- “Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos”
- “Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos”

Del **análisis correlacional** de las tres dimensiones del MBI se destaca que:

Entre las escalas Agotamiento emocional / Despersonalización se observa una relación lineal (directa) positiva (Correlación de Spearman = 0,66) (Nivel de significación= 0,000). En la muestra, al aumentar el valor de una variable aumenta el valor de la otra, aunque no de forma constante, ya que la correlación de las dos escalas es moderada e imperfecta. Es decir, un aumento de la variable Cansancio Emocional no se corresponde de forma constante con un aumento en la variable Despersonalización.

Entre las dimensiones Agotamiento emocional y Realización personal se establece una relación lineal, negativa (inversa) e imperfecta (Correlación de Spearman = -0,235) (Nivel de significación= 0,006). La correlación entre las escalas es baja, indicando que son independientes. Al aumentar una variable disminuye el valor de la otra, aunque no lo haga de forma constante.

Por último, las escalas Realización personal y Despersonalización presentan una relación lineal positiva (directa) e imperfecta. La correlación entre las escalas es prácticamente nula, considerada como muy baja. Las dos variables no tienen relación, es decir, al aumento de una variable no le corresponde necesariamente la disminución de la otra y viceversa. (Correlación de Spearman = 0,047) (Nivel de significación= 0,59), no es significativa.

En definitiva, se corrobora que el **Síndrome de Burnout es un constructo multidimensional** integrado por tres variables no relacionadas entre sí (Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal), confirmándose la hipótesis H1.

#### **4.2.1.4 Análisis inferencial.**

##### **Análisis de las relaciones entre el Burnout y el grupo de variables sociodemográficas y laborales.**

En las siguientes líneas se analizan pormenorizadamente las asociaciones entre las variables sociodemográficas y laborales con las dimensiones del MBI.

##### **Género.**

Los resultados de la investigación muestran que las diferencias entre los valores medios en los niveles masculino y femenino en los docentes en cada una de las tres dimensiones: (EE) Agotamiento emocional, (D) Despersonalización y (PA) Realización personal no son estadísticamente significativas para el caso de agotamiento emocional(EE) Y Despersonalización(D), pero para el caso de Realización personal(PA) si hay una diferencia significativa. Se tiene que los hombres se sienten realizados personalmente más que las mujeres en esta población. No es significativamente influyente el Género cuando se contrasta con los diferentes niveles de Burnout.

A nivel de todos los docentes participantes, se observó que las profesoras puntúan ligeramente más alto que los profesores en Agotamiento emocional. Mientras que los profesores puntúan más alto en las medias de Despersonalización aunque no hubo significación de la prueba.

Maslach y Jackson (1985) acreditan que las mujeres son más propensas que los hombres al cansancio emocional y a la falta de Realización personal, mientras que los hombres son a la Despersonalización.

Igualmente en este sentido, Rout (2001) alerta acerca del creciente estrés de las mujeres que se han incorporado al mundo laboral, ya que conservan aun toda la responsabilidad respecto a sus familias y tareas domésticas.

Moreno, Oliver, Hernández y Aragoneses(1992) recogen que las docentes están más afectadas en general por el Síndrome de Burnout que los docentes, debido tanto a las condiciones personales ( situación familiar...) como a las organizacionales(disciplina de los alumnos...) a las que están expuestas las educadoras.

Por último, Gil- Monte y Peiró (1999) realizan una revisión de los estudios que abordan esta cuestión y concluyen que: parece procedente considerar significativas las diferencias que establece el sexo en la dimensión despersonalización: Y advierten que los varones perciben más despersonalización que las mujeres.

## **Edad.**

Chernis (1982) y Maslach(1982) consideran que a medida que los años avanzan el trabajador va ganando seguridad y experiencia en las tareas laborales y mostrando una menor vulnerabilidad a la tensión laboral.

William (1989) encuentra la edad inversamente proporcional con la Despersonalización y el Agotamiento emocional.

En el presente estudio la variable Edad se asocia con el burnout de la siguiente forma:

Los resultados obtenidos en el MBI-Ed muestran, que las diferencias entre los valores medios de los distintos grupos de edad en cada una de las tres dimensiones son: para el agotamiento emocional es estadísticamente significativa; para la Realización personal no es estadísticamente significativa y tampoco lo es para la Despersonalización.

Para el caso que del Agotamiento emocional, los docentes con edades comprendidas entre 41 y 60 años muestran diferencias con el resto de grupos; es decir se encuentran más agotados emocionalmente.

En lo que respecta a la relación entre la variable niveles de Burnout y edad, no se evidencia asociación significativa.

No obstante, realizando un análisis más pormenorizado, se observa que los mayores porcentajes en los niveles más elevados de Burnout (“bastante y extremo”) lo obtienen los docentes con edades comprendidas entre 41 y 50 años (28%), y los de edades comprendidas entre los 51 y 60 años (25%), lo que explica que entre las edades de 41 a 60 años los docentes pudieran estar afectados por el Burnout.

Estos resultados apoyan las investigaciones que recogen que a medida que aumenta la edad crece la vulnerabilidad a padecer el Síndrome de Burnout.

No se observaron relaciones significativas entre la edad y Demandas cognitivas y complejidad de la tarea (DCCT), Características de la tarea (CT), Organización temporal del trabajo (OTT), Ritmo de trabajo (RT) y Consecuencias para la salud (CS).

## **Estado civil.**

Hay significación estadística entre el agotamiento emocional y los diferentes grupos de estado civil, los divorciados se encuentran más agotados emocionalmente que el resto de grupos, no siendo significativa para las otras dos dimensiones

En lo referente a la relación entre el estado civil y los niveles de Burnout, tampoco se observa significatividad.

En la bibliografía se encontraron importantes investigaciones que concluyen que los solteros, viudos y divorciados están más afectados por el Síndrome de Burnout que los casados. Burke, Shearer, y Deszca (1984); Maslach y Jackson (1984).

Moreno y col. (1992) encuentran que los grupos más afectados por el Síndrome son los profesores sin pareja: explican que el apoyo y la estabilidad que proporciona la pareja es un antídoto del Burnout.

En la presente investigación, los docentes divorciados obtienen porcentajes más altos en los Niveles de “bastante y extremo” de Burnout que los docentes solteros y casados.

### **Nivel de estudios o Titulación.**

No se hallaron diferencias estadísticamente significativas entre las puntuaciones obtenidas en las dimensiones Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal.

Tampoco se hallaron relaciones significativas entre la variable titulación y los Niveles de Burnout

En general, se concluye que la titulación no es substancial a la hora de analizar fenómenos como el Burnout. No obstante, en el caso concreto de esta investigación tener la titulación de maestría y/o doctorado se relaciona con una mayor Realización personal en el trabajo, lo cual es un buen antídoto contra el Burnout.

El análisis de las relaciones entre cada una de las variables sociodemográficas y el Burnout lleva a rechazar la hipótesis H2. No son significativamente influyentes el género, la edad, el estado civil y la titulación cuando se contrastan con los diferentes niveles de Burnout.

### **Años de antigüedad en la Institución.**

La relación entre el Síndrome de Burnout y la antigüedad en la institución no es significativa.

No es estadísticamente significativa la relación entre antigüedad en la institución y el nivel de burnout. A nivel de la población los niveles de Burnout se distribuyen de manera tal que, al parecer los docentes que llevan más de 5 años laborando en la institución se encuentran ligeramente más afectados por el Burnout.

Los datos muestran que no existe relación entre las variables Antigüedad en la institución y el Burnout. La relación entre las tres dimensiones del Burnout y la Antigüedad en la institución no es significativa por lo que la Hipótesis H3 se rechaza.

### **Carga docente.**

Las diferencias entre los valores medios de carga docente, menor o igual a 14 horas y mayor a 14 horas en cada una de las tres dimensiones: (EE) Agotamiento emocional, (D) Despersonalización y (PA) Realización personal no son estadísticamente significativas.

No es estadísticamente significativa la relación entre carga docente y los niveles de Burnout.

Se puede indicar que, los profesores que laboran por más de 14 horas a la semana se encuentran más afectados por el Burnout con relación a los que trabajan por menos o igual a 14 horas semanales.

Los datos nos indican que se rechaza la Hipótesis H3.

### **Horario de trabajo.**

Hay significación estadística entre los diferentes grupos de horario de trabajo para las dimensiones del Burnout Agotamiento emocional y Despersonalización, se tiene que los docentes que trabajan en la mañana y noche (con horario partido) se encuentran más agotados emocionalmente que los que trabajan en los otros horarios y lo mismo sucede con la despersonalización. Para el caso de la dimensión Realización personal no hubo muestras de significación con los grupos horario de trabajo.

En cuanto a la distribución de los grupos horario de trabajo y los niveles agrupados de Burnout, se observó que si hay significación estadística.

Se puede destacar además que los docentes que laboran en el horario de la “mañana y noche”, es decir con tiempo partido, son los que estarían más afectados por el Síndrome de Burnout en relación con los que trabajan en la “mañana y tarde” a tiempo corrido.

Por tanto hay significación entre el horario de trabajo y los niveles de Burnout, pero se rechaza parcialmente la significación entre las Dimensiones del Burnout y el horario de trabajo por el caso de la Realización personal, por lo que no constituye un dato para aceptar totalmente la Hipótesis H3.

De manera general por lo anteriormente expuesto se rechaza la hipótesis H3.

#### **4.2.1.5 Análisis de las relaciones entre Burnout y Carga mental.**

Se examinan ahora la carga mental de los docentes en relación al Burnout.

En cuanto a la relación de significación de las variables de carga mental con las dimensiones del Burnout, se tiene que para:



### **Demanda cognitiva y complejidad de la tarea (DCCT).**

Hay significación estadística entre esta variable y la dimensión Agotamiento emocional; de forma directa (positiva) moderada, de la misma manera con la dimensión Despersonalización; de forma directa y baja. En cuanto a la dimensión Realización personal se observa que no tiene ninguna significación estadística.

Se confirma parcialmente la Hipótesis H4.

### **Características de la tarea (CT).**

Hay significación estadística entre esta variable y la dimensión Agotamiento emocional (relación bilateral directa moderada); también existe relación significativa entre esta variable y la Despersonalización (relación positiva y muy baja). Y en cuanto a la relación con la Realización personal, tenemos también que es una relación significativa, pero en este caso (negativa, muy baja), el hecho de que sean muy bajas no significa, que dejan de ser significativas.

Se confirma la Hipótesis H5.

### **Organización temporal del trabajo (OTT).**

Hay relación significativa entre esta variable y el Agotamiento emocional y también con la Despersonalización, las correlaciones son positivas y moderadas. Mientras, no existe, correlación significativa entre esta variable y la Realización personal.

Se confirma parcialmente la Hipótesis H6.

### **Ritmo de trabajo (RT).**

Hay significación de esta variable con las dimensiones del Burnout Agotamiento emocional y Despersonalización (correlación positiva y baja), El Ritmo de trabajo en cambio no tiene significación sobre la dimensión Realización personal.

Se confirma parcialmente la Hipótesis H7.

### **Consecuencias para la salud (CS).**

Existe una correlación positiva-alta entre esta variable y la dimensión Agotamiento emocional. Para la dimensión Despersonalización ocurre muy parecido, tienen la misma significación, pero la correlación es moderada. Para la dimensión Realización personal no existe relación significativa.

#### **4.2.1.6 Síntomas del Síndrome de Burnout**

En cuanto los problemas de salud más frecuentes asociados al Síndrome de Burnout, los resultados ponen de manifiesto que los docentes informan con una frecuencia mayor problemas de tipo físico como dolores de espalda y cuello, dolores de cabeza; entre los de tipo psicológico, se señalan los síntomas tales

como sentimiento de cansancio mental, dificultades con el sueño, pérdida o exceso de apetito y un estado de apresuramiento continuo. Siendo informados en menor frecuencia los síntomas sociales.

#### 4.2.1.7. Propuesta de plan de acción.

En la presente investigación y basándose en los resultados obtenidos acerca de los niveles de Carga mental y la prevalencia del Síndrome de Burnout es necesario que se establezcan las medidas generales y particulares, para evitar que estos se agraven, o los docentes que obtuvieron puntuaciones bajas y medias tanto de Burnout como de Carga mental cambien a un grado más elevado.

La propuesta de intervención para prevenir y evitar que la Carga mental y el Burnout sigan avanzando o se presente alguna complicación a las que están expuestos es la siguiente:

#### Propuesta prevención Carga mental y Síndrome de Burnout:

En la Tabla 4.102 se muestra de forma esquemática las líneas de intervención principales que podrían llevarse a cabo en función de las puntuaciones obtenidas, en este caso media-alta, en cada una de las dimensiones de la ESCAM.

**TABLA 4.102**

**Líneas generales de intervención en función de las puntuaciones obtenidas en cada dimensión de Carga mental.**

<b>Dimensiones</b>	<b>Puntuación media-alta(Carga mental)</b>
Demandas cognitivas y complejidad de la tarea	Rediseño del puesto desde la perspectiva organizacional y de ergonomía cognitiva.
Características de la tarea	Rediseño del puesto desde la perspectiva organizacional motivacional.
Organización temporal del trabajo.	Rediseño del puesto desde la perspectiva organizacional.
Ritmo de trabajo	Rediseño del puesto desde la perspectiva organizacional y ergonómico temporal.
Consecuencias para la salud.	Educación para la salud, habilidades de afrontamiento del estrés.

**Fuente: Escala ESCAM**

En la Tabla 4.103 se presentan las actuaciones concretas o estrategias específicas que se podrían implementar para mejorar u optimizar la carga mental de trabajo.

**TABLA 4.103**  
**Estrategias específicas reducción de la carga mental y Síndrome de Burnout.**

Categoría de intervención	Ejemplo de Intervención	Descripción	Responsables	Fecha
Intervención ergonómica ambiental	Organización espacial	Distribución de los espacios de trabajo y zonas de paso. Necesidad de reunir en un mismo espacio de trabajo, aquellos docentes que tengan actividades y formación afines.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de seguridad y salud</li> <li>• Jefe de Mantenimiento</li> <li>• Facultad de Arquitectura</li> <li>• Decano de cada Facultad</li> </ul>	
	Distracciones por llamadas telefónicas	Reducción de las distracciones producidas como parte de la actividad docente, llamadas para resolver problemas administrativos y de atención a estudiantes de una manera informal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decano de cada Facultad.</li> <li>• Coordinadores de cada Facultad.</li> <li>• Director de RR-HH</li> <li>• Vicerrector General académico.</li> </ul>	Semestre Académico octubre 2013-marzo 2014
	Confort estético	Mejoras del entorno de trabajo en cuanto a iluminación, decoración.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de la Facultad de Arquitectura.</li> <li>• Jefe de Mantenimiento</li> </ul>	
	Aislamiento acústico humano	Reducir el ruido generado por las conversaciones de compañeros o público en general.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de seguridad y salud.</li> <li>• Coordinadores y decanos de cada carrera</li> </ul>	

**Fuente: Escala ESCAM**  
**Elaborada por el Autor**

**Tabla 4.103. Estrategias específicas reducción de la carga mental y Síndrome de Burnout (Continuación).**

Intervención ergonómica ambiental	Aislamiento acústico mecánico	Reducir el ruido procedente del entorno más próximo, normalmente producido por aparatos como fotocopiadoras.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de seguridad y salud.</li> <li>• Jefe de mantenimiento.</li> </ul>	Semestre Académico octubre 2013-marzo 2014
	Aislamiento acústico externo	Reducir el ruido procedente del exterior, producido por cercanía a los parqueaderos, ventanas abiertas, obras de remodelación, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinador de seguridad y salud.</li> <li>• Jefe de mantenimiento.</li> </ul>	
	Información concreta	Facilitar información necesaria para el trabajo sobre todo administrativo, desechando la información no requerida o no necesaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicerrector Académico.</li> <li>• Decanos y coordinadores de cada facultad</li> <li>• Secretaria General Académica.</li> </ul>	
Intervención ergonómica cognitiva.	Información rápida	Mediante correo electrónico u otros medios, que garanticen disponer de la información anticipadamente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicerrector Académico.</li> <li>• Decanos y coordinadores de cada facultad</li> <li>• Secretaria General Académica.</li> <li>• Departamento de Sistemas.</li> </ul>	Semestre Académico octubre 2013-marzo 2014
	Mayor cantidad de información	La información de que se dispone es insuficiente, por lo que se requiere más información en cuanto a nuevos procedimientos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicerrector Académico.</li> <li>• Decanos y coordinadores de cada facultad</li> <li>• Secretaria General Académica.</li> <li>• Departamento de Sistemas.</li> </ul>	

Fuente: Escala ESCAM  
Elaborada por el Autor

**Tabla 4.103. Estrategias específicas reducción de la carga mental y Síndrome de Burnout (Continuación).**

	Información actualizada	La información debe modificarse continuamente, incorporando las actualizaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicerrector Académico.</li> <li>• Decanos y coordinadores de cada facultad</li> <li>• Secretaria General Académica.</li> <li>• Departamento de Sistemas.</li> </ul>	
	Información centralizada en una fuente	Existen demasiadas fuentes de información que obligan a realizar sucesivas consultas, por lo que sería necesario disminuir las fuentes de información.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicerrector Académico.</li> <li>• Decanos y coordinadores de cada facultad</li> <li>• Secretaria General Académica.</li> <li>• Departamento de Sistemas.</li> </ul>	
Intervención ergonómica cognitiva.	Información accesible	Que se disponga fácilmente de la información necesaria en página web de la universidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicerrector Académico.</li> <li>• Decanos y coordinadores de cada facultad</li> <li>• Departamento de Sistemas.</li> </ul>	Semestre Académico octubre 2013- marzo 2014
	Información web	Necesidad de mejorar la información de la página web, y los accesos a la misma	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicerrector Académico.</li> <li>• Decanos y coordinadores de cada facultad</li> <li>• Departamento de Sistemas.</li> </ul>	
	Programas informáticos	Mejoras en los programas: más rapidez, más fáciles de usar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Sistemas.</li> </ul>	
	Equipos informáticos	Actualización de los ordenadores obsoletos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vicerrector Académico.</li> <li>• Departamento de Sistemas.</li> <li>• Jefe de Mantenimiento.</li> </ul>	

Fuente: Escala ESCAM  
Elaborada por el Autor

**Tabla 4.103. Estrategias específicas reducción de carga mental. (Continuación).**

Intervención organizacional-motivacional	Coordinación entre departamentos y Facultades.	La falta de coordinación entre los distintos Departamentos o Facultades implica que la información no llegue correctamente y se produzcan errores en el trabajo, así como fatiga mental. Se sugieren reuniones periódicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Vicerrector Académico.</li> <li>• Decanos y coordinadores de cada facultad</li> <li>• Secretaria General.</li> </ul>	Semestre Académico octubre 2013-marzo 2014
	Coordinación jerárquica	Conflictos entre la información y órdenes recibidas de distintos mandos superiores (Rector, vicerrector, decanos, coordinadores). Falta de coordinación entre superiores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Rector y Vicerrector Académico.</li> <li>• Decanos y coordinadores de cada facultad</li> <li>• Secretaria General.</li> </ul>	
	Formación	Tanto en temas específicos relacionados con la docencia, como en manejo de los programas para acceder fácilmente a la información.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Rector y Vicerrector Académico.</li> <li>• Decanos y coordinadores de cada facultad</li> <li>•Departamento de Sistemas</li> </ul>	
	Protocolos de actuación	Establecer protocolos para facilitar las tareas administrativas, de forma que estén estandarizados los procedimientos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Vicerrector Académico.</li> <li>• Decanos y coordinadores de cada facultad</li> <li>• Departamento de Sistemas</li> <li>• Secretaria General.</li> </ul>	

Fuente: Escala ESCAM

Elaborada por el Autor

**Tabla 4.103. Estrategias específicas reducción de carga mental. (Continuación).**

Intervención organizacional-motivacional	Organización del trabajo	Problemas en cuanto a plazos en la presentación del trabajo, interrupciones, planificación de vacaciones o permisos o incluso autonomía en la organización del propio trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Vicerrector Académico.</li> <li>• Decanos y coordinadores de cada facultad</li> </ul>	Semestre Académico octubre 2013-marzo 2014
	Delimitación de tareas	Conflicto de rol (no se han determinado claramente cuáles son los objetivos a alcanzar y los límites de la tarea individual) sobre todo de trabajos administrativos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Vicerrector Académico.</li> <li>• Decanos y coordinadores de cada facultad</li> </ul>	
	Reparto de tareas	Delegación de tareas de decanos y coordinadores a los docentes, contratar más personal o repartir horizontalmente el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Vicerrector Académico.</li> <li>• Decanos y coordinadores de cada facultad</li> </ul>	
	Fomentar las relaciones personales.	Relacionarse con los compañeros mediante reuniones o actividades extra-laborales que potencien el compañerismo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Coordinador de seguridad y salud.</li> <li>•Coordinadores y decanos de cada carrera</li> <li>• Rector y vicerrector</li> <li>• Dirección de RR-HH</li> </ul>	
	Motivación, reconocimiento	Reconocimiento individual de la tarea docente y administrativa bien hecha.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Coordinador de seguridad y salud.</li> <li>•Coordinadores y decanos de cada carrera</li> <li>• Rector y vicerrector</li> <li>• Dirección de RR-HH</li> </ul>	

Fuente: Escala ESCAM  
Elaborada por el Autor

**Tabla 4.103. Estrategias específicas reducción de carga mental. (Continuación).**

			<ul style="list-style-type: none"> <li>•Coordinador de seguridad y salud.</li> <li>•Coordinadores y decanos de cada carrera</li> <li>•Departamento de RR-HH</li> <li>• Médico Ocupacional.</li> </ul>	
Educación en salud	Estrés y Burnout.	Técnicas (Resumidas en el Marco teórico y son propuestas por (European Network for Workplace Health Promotion, 2007).	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Coordinador de seguridad y salud.</li> <li>• Médico Ocupacional.</li> </ul>	Semestre Académico octubre 2013-marzo 2014
	Conciliación familia trabajo	Facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Coordinador de seguridad y salud.</li> <li>•Coordinadores y decanos de cada carrera</li> <li>• Rector y vicerrector</li> <li>• Dirección de RR-HH</li> </ul>	

**Fuente: Escala ESCAM  
Elaborada por el Autor**



## CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

### 5.1. - Conclusiones.

En cuanto al Síndrome de Burnout:

Los participantes han alcanzado una puntuación media de 26,06% en la dimensión Agotamiento Emocional, en la Dimensión Despersonalización 4,59 % y 39,5% en Realización personal.

Comparando los promedios de esta investigación con las puntuaciones muestra de baremación incluida en el Manual (Seisdedos ,1997), se constata que:

- Los participantes están un poco más cansados emocionalmente que la muestra de baremación, ubicándose en el percentil 70.
- Están menos despersonalizados, pues se sitúan en el percentil 40.
- Y se sitúan en el percentil 65 en la dimensión Realización personal.

Se compararon las puntuaciones medias de la población, con las obtenidas en investigaciones nacionales e internacionales que han empleado el MBI, en muestras de profesionales procedentes de instituciones sociales, sanitarias y docentes; y se concluye que:

- De todos los estudios con los que se realizó la comparación, los docentes obtienen la puntuación media más baja en la dimensión Despersonalización.
- Sin embargo, en las dimensiones Realización personal y Agotamiento emocional, obtienen la segunda puntuación más alta.

Se valoró el **Grado de Burnout** interpretando las puntuaciones obtenidas comparativamente con las puntuaciones de otros estudios.

Comparando los resultados del estudio con las muestras americanas y españolas recogidas en el Manual del MBI de TEA (Seisdedos, 1997), se encontró que:

- Con respecto a la muestra americana conjunta y a la muestra americana de enseñanza primaria y media, los docentes presentan un grado alto de Agotamiento emocional, una baja Despersonalización y un grado bajo de Realización personal, que significa que tienen elevada realización personal.
- Con respecto a la muestra española total y la muestra de docentes españoles de primaria y secundaria, los docentes presentan un grado alto de Agotamiento emocional, una Despersonalización media y un grado bajo de Realización personal, que significa que tienen elevada realización personal.

En cuanto a los **Niveles de Burnout** se verifica que:

- Un 31,3% no presentan nada de Burnout.
- El 28,4% presenta poco Burnout.
- El 16,4% tiene un nivel medio de Burnout.
- El 20,1% padece bastante Burnout.
- Y por último solo un 3,7% sufre un nivel extremo de Burnout.

Por consiguiente, el 23,8% de los docentes participantes sufren niveles preocupantes de Burnout, niveles de “extremo y bastante” Burnout. Lo que revela que estos profesionales podrían estar sufriendo algunos de los síntomas propios del síndrome, y que por tanto su situación puede ser alarmante desde el punto de vista personal, profesional y laboral.

En cuanto a la carga mental:

Los docentes participantes han alcanzado puntuaciones medias de:

Para el total de la población se obtiene una media de 3,9 en la dimensión ***Demandas cognitivas y complejidad de la tarea***, lo que corresponde a un nivel medio-alto para esta dimensión, lo que significa que el trabajador percibe que debe realizar un esfuerzo medio-alto a nivel cognitivo para desempeñar su labor. Esto es que tiene unas exigencias elevadas de memorización, concentración, toma de decisiones, etc.

Para La dimensión ***Características de la tarea*** (3,96), lo que corresponde a un nivel medio-alto como generador de Carga mental. Se refiere a que los docentes tienen una cantidad media-alta de dificultades que se le presentan en su desempeño, como son tener muchas interrupciones y distracciones.

En cuanto a La ***Organización temporal del trabajo*** (3,57), puntuaciones correspondientes a media-alta en cuanto a cómo genera carga mental esta dimensión. Significa que el docente tiene una valoración negativa respecto al tiempo disponible para desempeñar sus funciones, que en este caso se entiende como escaso.

Referente al ***Ritmo de trabajo***, (2,76). Se consideran puntuaciones también media-alta, significa que el docente percibe que no tiene autonomía para modificar su ritmo de trabajo.

La última dimensión, ***Consecuencias para la salud***, la media fue de 3,71. Se considera igualmente una puntuación media –alta, significa que el trabajador siente mucho cansancio y le cuesta relajarse después de terminar su jornada laboral.

Por lo que se puede considerar que la carga mental que poseen los docentes es media-alta en cuanto a las medias obtenidas.

Entre los factores asociados al Síndrome de Burnout:

Referente a **Factores Personales** se tiene que:

- El sexo, que en nuestro estudio es mayoritariamente masculino.
- El estado civil, principalmente casados o con pareja fija.
- Una media de antigüedad por debajo de los 5 años.
- Profesión docente con maestría y la presión de obtener el grado de PhD.
- El laborar por más de 14 horas clases a la semana.
- El tener horarios compartidos desde muy temprano en la mañana hasta altas horas de la noche, con tiempo intermedio, el cual no permite realizar ninguna otra actividad, especialmente de esparcimiento.

Relacionados a las **tres Dimensiones del Burnout**, tenemos que la dimensión Agotamiento emocional, es una de las que contribuyó con más fuerza a obtener niveles altos de Burnout, entre los factores que influyeron los altos niveles de esta Dimensión fueron:

- Sentirse agotado al final de la jornada.
- Sentirse emocionalmente agotado.
- Encontrarse cansado cuando el docente se levanta por las mañanas y tener que enfrentarme a otro día de trabajo.
- Sentirse quemado por el trabajo.

**Entre los factores asociados a la carga mental.**

Las **Condiciones Físico- ambientales de trabajo** como:

- Las condiciones de iluminación (niveles de iluminación y contraste adecuados, ausencia de deslumbramientos y fuentes de luz natural.) contribuyen a facilitar o dificultar la percepción visual así como la sensación de bienestar de los docentes. Un 20% de los profesores la calificaron como inadecuada.
- Las condiciones acústicas: presencia de ruido continuo procedente de conversaciones, de equipos; presencia de ruidos discontinuos de equipos, teléfonos, puertas. El 24,6% de los participantes percibieron el ruido como inadecuado para realizar con tranquilidad y concentración sus actividades docentes.
- Las condiciones térmicas: los cambios bruscos de temperatura; la sensación humedad; los problemas derivados de la circulación del aire. Los docentes participantes la consideran en 44% como inadecuada.
- La calidad del aire, otro de los factores generadores de Carga mental, solo un 3,7% la considera inadecuada en la institución, ésta encierra: presencia de humos, olores, vapores que no constituyen información relevante ni necesaria para la realización de la tarea. Siendo éste un factor que no contribuyó de manera relevante a la generación de carga mental.
- Asimismo, un 37,3% considera la distribución del espacio físico del puesto de trabajo inadecuado, aspecto que incluye, la adaptación del mobiliario, y el grado de comodidad o incomodidad que suponen para el docente y que además influyen

bien ayudando a mantener las capacidades perceptivas y atencionales o bien generando malestar, incomodidad, y pérdida de la capacidad para mantener una vigilancia sostenida.

### **Factores sociales y de la organización.**

- Horarios de trabajo(partidos)
- Elevado número de horas clases a la semana (carga horaria).

En cuanto a las variables de las dimensiones de la Carga mental, se tiene que los factores que más contribuyeron a la generación de carga mental son:

- El realizar más de una tarea a la vez.
- El elevado nivel de esfuerzo mental.
- La gran cantidad de memorización de información y material que requieren para realizar el trabajo.
- El elevado grado de complejidad de la información que deben utilizar en el trabajo.
- El sentirse agotados al final de la jornada.
- El escaso tiempo asignado para cada una de las tareas.
- El poco tiempo del que disponen para realizar el trabajo.
- El escaso tiempo del que disponen para tomar las decisiones exigidas.
- Y él no poder cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo.

La Relación entre el Burnout y las variables socio demográficas, laborales y condiciones de trabajo fue:

No se percibió que ninguna de las variables sociodemográficas (edad, sexo, estado civil, titulación) sea significativamente influyente en la vulnerabilidad a padecer Burnout. Sin embargo se encontraron algunas relaciones significativas de interés.

- Se observó que las profesoras puntúan ligeramente más alto que los profesores en Agotamiento emocional. Mientras que los profesores puntúan más alto en las medias de Despersonalización y se a su vez se sienten realizados personalmente por encima de las docentes.
- Los docentes con edades comprendidas entre 41 y 60 años se encuentran más agotados emocionalmente que el resto de grupos.
- Los docentes divorciados obtienen porcentajes más altos en los Niveles de “bastante y extremo” de Burnout que los docentes solteros y casados, además de sentirse más agotados emocionalmente que el resto de grupos.

En el análisis del Síndrome de Burnout y su posible asociación con las variables laborales (antigüedad en la institución, carga docente), los resultados muestran que estas variables son poco relevantes en relación con los niveles de Burnout. No obstante también se observaron relaciones significativas de interés:

- Los más afectados por el Burnout son los docentes que llevan más de 5 años laborando en la institución
- Los profesores que laboran por más de 14 horas a la semana se encuentran más afectados por el Burnout con relación a los que trabajan por menos o igual a 14 horas semanales.

En cuanto a la distribución de los grupos Horario de trabajo y los niveles agrupados de Burnout, se observó que si hay significación estadística. Se puede destacar además que:

- Los docentes que laboran en el horario de la “mañana y noche”, es decir con tiempo partido, son los que estarían más afectados por el Síndrome de Burnout en relación con los que trabajan en la “mañana y tarde” a tiempo corrido. Y a su vez estarían más despersonalizados.

No se percibió que ninguna de las variables condiciones ambientales de trabajo fuera significativamente influyente en cuanto a las variables dimensiones del Burnout.

Los problemas de salud más frecuentes asociados al Síndrome de Burnout en los docentes participantes son los siguientes:

#### **Síntomas físicos:**

- Dolores de espalda y cuello.
- Dolores de cabeza.

#### **Síntomas psicológicos:**

- Sentimiento de cansancio mental.
- Dificultades con el sueño.
- Pérdida o exceso de apetito
- Estado de apresuramiento continuo.

Los factores de la carga mental que se relacionan a la presencia del Burnout en esta población fueron:

#### **Demanda cognitiva y complejidad de la tarea (DCCT).**

Hay significación estadística entre esta variable y la dimensión Agotamiento emocional; de forma directa (positiva) moderada, de la misma manera con la dimensión Despersonalización; de forma directa y baja. En cuanto a la dimensión Realización personal se observa que no tiene ninguna significación estadística.

#### **Características de la tarea (CT).**

Hay significación estadística entre esta variable y la dimensión Agotamiento emocional (relación bilateral directa moderada); también existe relación significativa entre esta variable y la Despersonalización (relación positiva y muy baja). Y en cuanto a la relación con la Realización personal, tenemos también que es una relación significativa, pero en este caso (negativa, muy baja).

### **Organización temporal del trabajo (OTT).**

Hay relación significativa entre esta variable y el Agotamiento emocional y también con la Despersonalización, las correlaciones son positivas y moderadas. Mientras, no existe, correlación significativa entre esta variable y la Realización personal.

### **Ritmo de trabajo (RT).**

Hay significación de esta variable con las dimensiones del burnout Agotamiento emocional y Despersonalización (correlación positiva y baja), El Ritmo de trabajo en cambio no tiene significación sobre la dimensión Realización personal.

### **Consecuencias para la salud (CS).**

Existe una correlación positiva-alta entre esta variable y la dimensión Agotamiento emocional. Para la dimensión Despersonalización tienen la misma significación, pero la correlación es moderada. Para la dimensión Realización personal no existe relación significativa.

## **5.2. Recomendaciones.**

La Carga mental y el Síndrome de Burnout se han manifestado como un problema de salud ocupacional, el cual como ya se ha mencionado afecta tanto a los docentes, como a la institución donde prestan sus servicios; en este caso; la universidad en estudio y por ende a la formación de los estudiantes.

Es recomendable que se continúe con la presente investigación, realizando estudios de seguimiento para conocer el proceso de desarrollo y fases del síndrome en la población estudiada.

Otras propuestas:

- ✓ Extender esta investigación al total de docentes que conforman la universidad, no solo al profesor a tiempo completo, sino también a los profesores a medio tiempo y honorarios, que si bien pasan menos tiempo en la universidad, imparten clases entre 10 y 20 horas semanales.
- ✓ Extender el estudio a otras universidades e instituciones educativas de los distintos niveles en el país, para que se realicen estudios comparativos e interprofesionales.

De acuerdo a los resultados obtenidos al evaluar el Burnout, es recomendable que la institución desarrolle actividades tendientes a disminuir los niveles de Burnout de los trabajadores académicos, tales como: la implementación de programas organizacionales cuyo objetivo final ha de ser mejorar las condiciones y el clima laboral en donde se incluyan evaluación y control de estrés, programas de formación inicial y permanente de los trabajadores académicos.

Lo anterior se deberá realizar en base a las principales causas del Burnout de los docentes universitarios que arrojó el estudio, como son las derivadas de la carga mental, tales como : el realizar más de una tarea a la vez, el elevado nivel de esfuerzo mental, la gran cantidad de memorización de información y material que

requieren para realizar el trabajo, el elevado grado de complejidad de la información que deben utilizar, el sentirse agotados al final de la jornada, el escaso tiempo asignado para cada una de las tareas docentes, el poco tiempo del que disponen para realizar el trabajo docente que no solo implica la impartición de clase sino también, el dedicarse a la investigación y proyectos de vinculación con la colectividad, además del trabajo administrativo, el escaso tiempo del que disponen para tomar las decisiones exigidas y el no poder cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo. No se puede dejar de lado el espacio del que dispone el docente para realizar su trabajo, los horarios de trabajo, así como las excesivas horas clases que imparten a la semana.

Conjuntamente se sugiere realizar un estudio de las condiciones ambientales de trabajo de forma cuantitativa, tales como realizar evaluaciones de iluminación, ruido, temperatura, de manera que permita realizar comparaciones en cuanto a la percepción que tuvieron los docentes de las mismas.

Dado que en esta investigación se analiza la relación de la carga mental con el Síndrome de Burnout, se propone realizar otros estudios en donde se utilicen otros instrumentos de medición y de análisis, pues no se dispone de algún método estandarizado para el diagnóstico. Para poder realizar una valoración lo más exacta posible, se deben contemplar distintos tipos de indicadores, puesto que la carga mental no puede estimarse a partir de una medida única. Esta forma permitiría realizar comparaciones de valoración de la carga mental con diferentes métodos.

Es de mucha importancia que en el futuro el Coordinador de Seguridad y Salud Ocupacional conjuntamente con el departamento médico realicen exámenes cuantitativos a los docentes tanto psicológicos como físicos de tal manera que se pueda determinar con exactitud los síntomas y signos más frecuentes relacionados al Burnout, pues los que se han obtenido son de manera subjetiva.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

**Almirall, Pedro. (2000).** *Ergonomía cognitiva apuntes para su aplicación en trabajo y salud.* La Habana. Cuba : instituto nacional de salud de los trabajadores, 2000. pág. 186.

**Anastasi, A. (1997).** *Psychological testing.* 7ma. Edición. New Jersey. Prentice Hall.

**Almora, Urguella y Cortadaa. (2001).** *Disfunción sinusal atípica. Utilidad del Holter implantable. A propósito de un caso.* s.l. : Volumen 54, 2001. págs. 1459-1462, Revista Española Cardiología. Número 12.

**Alonso Becerra, Alicia, y otros. (2007).** *Ergonomía.* CUJAE. La Habana Cuba : Editorial Felix Varela, 2007. Págs 335-342.

**Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador. (2008).** Constitución de la República de Ecuador. Montecristi: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.

**Bowling, N.A. (2006).** *Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis.* s.l. : Journal of Applied Psychology, 2006. págs. 998-1012.

**Brenner, S.O. (1982).** Work, health, and well-being for Swedish elementary school teacher. Stress Research Reports, nº 158. Stockholm: Laboratory for Clinical Stress Research.

**Burke, R., Shearer, J. y Deszca, E. (1984).** Burnout among men and women in police work. Journal of Health and Human Resources Administration, 7, 162-188.

**Cairo, H. (2002).** Burnout un síndrome cada vez más expandido. Relaciones Humanas, consultado en [www.mujeres de empresa.com](http://www.mujeres de empresa.com) abril de 2002.

**Caramés, R. (2003).** Precarización y Burnout del Puesto de Trabajo del Personal Docente e Investigador de la Universidad. *Revista Praxis*, 2, 13-21.

**Cancino, L. (2005).** Burnout: Fundamentos para una intervención urgente. Disponible en: [http:// www.rieh.net/biblioteca/Burnout.pdf](http://www.rieh.net/biblioteca/Burnout.pdf)

**Capel, S.A. (1987).** The incidence of and influences on stress and burnout in secondary school teacher. British Journal of Educational Psychology, 57, 279-288.

**Casas, H. M. (2002).** Cuando querer no es poder. El síndrome de Burnout, en la Revista Formación de Seguridad Laboral, No. 63

**Chakravorty, B. (1989).** Mental health among school teachers. En M. Cole y S. Walker (Eds.), Teaching and Stress (pp. 69-82). Philadelphia: Open University Press.



**Cherniss, C. (1980).** Staff burnout. Job stress in the human services. Londres: Sage Publications.

**Cheniss, C. (1982).** Cultural trends: Political, economic and historical roots of problem. En Paine, W. (Ed): Job, Stress and burnout: Research, theory, and intervention perspectives, (pp. 56-70). Beverly Hills. Sage Publications.

**Cherniss, C. (1993).** The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout. En W. B. Schaufeli, T. Moret y C. Maslach (Eds.), Professional burnout: Recent developments in theory and research (pp. 527-558). Washington D.C.: Hemisphere.

**Cohen, Swrdlik (2000).** *Pruebas y evaluación psicológicas*. México: Mc Graw Hill.

**Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2011).** Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Resolución No. C.D.390. Quito: Registro oficial Ecuador.

**De Arquer, M. (1999).** NTP 534: Carga mental de trabajo: Disponible en: [http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp\\_534.htm](http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_534.htm)

**Díaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaud, E., Rolo-González, G., Galván Fernández, E., Fraile-Peñate, M.j y Loayssa-Lara, G. (2012).** Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo. Consejería de Empleo, Industria y Comercio del Gobierno de Canarias y Universidad de La Laguna. Disponible en web: [http://www.gobiernodecanarias.org/cicnt/icasel/documentos/manualcarga\\_mental.pdf](http://www.gobiernodecanarias.org/cicnt/icasel/documentos/manualcarga_mental.pdf)

**Dollard, M. (2007).** *National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. Work & stress.* 2007.

**Drutman, J. (2001).** Burnout o el "incendio" de los trabajadores de salud. Revista Virtual Odontomarketing. Disponible en línea: <http://www.odontomarketing.bizland.com/articulos/art37.htm>.

**Esteve, J.M. (1994).** El malestar docente (3ª ed. Rev.). Barcelona: Paidós.

**European Network for Workplace Health Promotion (2007).** Luxembourg declaration on workplace health promotion in the European Union. Disponible en [www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg\\_Declaration.pdf](http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf)

**Ferrer, F. (2006).** *Manual de Ergonomía*. . España : Editorial Felix Varela, 2006. Fundación Mapfre .

**Ferrer, R. y Dalmau, I., (2004).** Revisión del concepto de carga mental: evaluación, consecuencias y proceso de normalización. Anuario de Psicología. 35, 521-545.

**Freudenberger, H.J. (1974).** Staff burnout. Journal of Social Issues, 30, 159-165.

**Freudenberger, H.J. (1980).** Burn-out. Nueva York: Doubleday.

**García Dihigo, Joaquín y otros. (1988).** *La Ergonomía del personal dedicado a tareas intelectuales vinculado a la industria azucarera.* Ingeniería Industrial, Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos. Matanzas, 1988. pág. 92, Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas.

**García Dihigo, Joaquín. (2003).** *Indicadores utilizados para valorar trabajo mental.* Brasil : Revista FACECA, 2003. págs. 3-8.

**García Dihigo, Joaquín y otros. (2005).** *El Hombre y su Ambiente Laboral.* Matanzas, Cuba : Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos", 2005. pág. 234. Vol. I.

**Garrosa, E (2003).** Los Procesos Emocionales de Resistencia: Un afrontamiento adaptativo ante el desgaste profesional. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Madrid.

**Gaynés E, Giménez M, Portell M. (2004).** El burnout en los profesionales sanitarios: una aproximación bibliométrica. Arch Prev Riesgos Labor, 2004; 7(3): 101-108.

**Guerrero, E. (1998).** "Burnout" o desgaste psíquico y afrontamiento del estrés en el profesorado universitario. Tesis doctoral. Universidad de Extremadura.

**Gil-Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1997).** Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse, Madrid: Síntesis.

**Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1999).** Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. Anales de psicología, 2 (15)261-268.

**Gil-Monte, P. R. (2002).** Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. Salud Pública de México.

**Grau J. Chacón M. (1996).** Burnout: una amenaza a los equipos de salud. Boletín latinoamericano de Psicología de la Salud. Agosto 1996.

**Golembiewski, R. (1986).** Phases of progressive burnout and their work site covariants. En P.R. Gil-Monte, P. R. y J. Peiró, J. (eds.), Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis.

**Hacker, W. (1998).** Carga mental de trabajo. En Stellman (Ed.), Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 29, 44-46.

**Hart, S. G. y Staveland, L. E. (1988).** Development of Nasa-Tlx (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research. En P. A. Hancock Y N. Meshkati (Eds.), Human Mental Workload (pp. 139-183). North-Holland, Amsterdam.

**Hiebert B.A., Farber I. (1884).** Teacher Stress: literature Survey with a few Surprises. Canadian Journal of education; 1984; 9(1):14-27.

**Hoel, H y Einarsen, S. (2003).** *Bulling and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice.* . Londres : Taylor and Francis, 2003.

**Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2007):** VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Madrid: INSHT.

**Keavney, G. y Sinclair, K.E. (1978).** Teacher concerns and teacher anxiety: A neglected topic of classroom research. Review of Educational Research, 48, 273-290.

**Knight-Wegenstein, A.G. (1973).** Die arbeitszeit der Lehrer in der Bundesrepublik Deutschland. Zürich: Autor.

**Kohnen, R. y Barth, A.R. (1990).** Burnout bei Grund-und-Hauptschullehrern-ein gesundheitliches Risiko? Lehrerjournal. Grundschulmagazin, 10, 41-44.

**Kyriacou, C. (1980).** Stress, health and schoolteachers: A comparison with other professions. Cambridge Journal of Education, 10, 154-158.

**Leiter, M. (1989).** Burnout as a function of communication patterns. A study of multidisciplinary mental health team. Group & Organization Studies, 13, 111-128.

**Leplant, J. (1980).** *La sicología ergonómica.* . s.l: Oikos-Tan, 1980.

**Leymann, H. (1990).** *Mobbing and psychological terror at workplaces.* s.l. : Violence Vict, 1990. págs. 119-26. 5(2).

**Manassero,M.; Vázquez, A; Ferrer, M; Fornéz,J; Fernández ,M; y Queimaledos,J.(1994).** *Burnout en profesores: impacto sobre la calidad de la educación, la salud y consecuencias para el desarrollo profesional. Memoria final de investigación.* Madrid, MEC-CIDE

**Maslach, C. (1982).** Burnout: the cost of caring. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

**Maslach, C. (1982).** Burnout: A social psychological analysis.En Jones, J. (Ed.). The burnout syndrome: Current research, theoty, interventions. Londres: Park Ridge, London House.

**Maslach, C y Jackson, S. (1985).** The role of sex and family variables in burnout. Sex Roles, 12 (7-8) 837-851.

**Maslach, C. y Jackson, S. (1986).** MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual Research Edition. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.

**Maslach, C. (1999).** Progress in understanding teacher burnout. En R. Vandenberghe y A.M.Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 211-222). Nueva York: Cambridge University Press.

**Maslach, C., Jackson, S.E. y Leiter, M.P. (1996).** *Maslach Burnout Inventory Manual*. (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

**Marek, N. y Karwowski, W. (1988).** Mental fatigue at work and pain perception. *Work & Stress*, 2, 133-137.

**Martín, A. (1998).** *Psicología comunitaria: Fundamentos y aplicaciones*. Madrid: Síntesis.

**Montgomery, Cameron (s/f).** *El estrés y cómo sobrellevarlo en el Medio Educativo*. Ottawa.

**Moreno, B.; Oliver, C. y Aragoneses, A. (1992).** Configuración específica de estrés asistencia] en profesores de BUP. Memoria de Investigación CIDE.

**Moriana, J. y Herruzo, J. (2004).** Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 12, 597-621.

**Mulder, J., (1980).** *The incorporation of different demand concepts in the job demand-control model: effects on health care professionals*. *Social Science Medicine*; 48, 1149-1160.

**NTP 534.** *Carga mental de trabajo: factores*. s.l.: Disponible en: <http://www.mtas.es/insht/information/lnd:temntp.htm>.

**O'Donell, R. y Eggemeier, F. T. (1986).** Workload assessment methodology. En K. R. Boff, L. Kaufman y J. P. Thomas (Eds.), *Handbook of perception and human performance*, Nueva York: Wiley.

**Oliver, C. (1993)** . Analisis de la problemática de estrés en el profesorado de enseñanzas medias: el Burnout como síndrome específico. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Madrid.

**Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) (2004).** Organizarse en pos de la justicia social. Conferencia Internacional del Trabajo, 92 reunión, informe N°1, [www.Cinterfor.org](http://www.Cinterfor.org).

**Orrantla, D. G. (2003).** La evaluación ergonómica de un ambiente de trabajo por el Método. Disponible en: [http://www.ith.mx/revista\\_espacio\\_ith/numero\\_2/r02\\_lest.htm](http://www.ith.mx/revista_espacio_ith/numero_2/r02_lest.htm) .

**Ortega, C. (2001).** El burnout o síndrome de “estar quemado” en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud/ International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4, 137-160.

**Paylos, J. y Auiar, T. (2001).** *Utilidad del registrador implantable subcutáneo en el diagnóstico del síncope recurrente de etiología no filiada en pacientes sin*

*cardiopatía estructural con test de tabla basculante y estudio electrofisiológico negativos.* 2001. págs. 431-442, Disponible en: <http://www.cyeinternet.com>. Volumen 54.

**Pines, A.M, Arosón, E. y Kafry, D. (1981).** Burnout: From tedium to personal growth. Nueva York: Free Press.

**Pines, A. M., Aronson, E. y Kafry, D. (1988).** Burnout: From tedium to the personal growth. Nueva York: Free Press.

**Piñeiro Suárez Nereyda et. al. (2006).** Estudio sobre la presencia del Síndrome del Burnout en los profesores de la secundaria básica “José Martí” del municipio Cotorro, en ILUSTRADOS. COM disponible en <http://www.ilustrados.com/publicaciones/EEuAlyAAEAwLXVikpV.php#superior>

**Quaas, C. (2006).** Diagnóstico de Burnout y Técnicas de Afrontamiento al Estrés en Profesores Universitarios de la Quinta Región de Chile. *Psicoperspectivas*, 1, 65-75.

**Rout, U. (2001).** Estrés laboral en profesionales de la salud. En: Buendía, J. y Ramos, F. (Eds.). Empleo, estrés y salud, (p. 93). Madrid: Ediciones Pirámide.

**Sandín, B. (2003).** El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud/International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3, 141-157

**Seisdedos, N. (1997).** Inventario Burnout de Maslach, Síndrome del Quemado por Estrés laboral Asistencial. Madrid. TEA.

**Sierra, Y. (2004).** Diseño de un programa de prevención de riesgos psicosociales en las organizaciones a nivel primario, secundario y terciario. [Tesis de grado]. Bogotá: Universidad el Bosque.

**Sierra, Y. y Suarez, A. (2006).** *Carga mental en docentes universitarios.* [Tesis de grado]. Bogotá: Universidad El Bosque.

**Travers, C.T. y Cooper, C.L. (1993).** Psychophysiological responses to teacher stress: A move towards more objective methodologies. *European Review of Applied Psychology*, 44, 137-146.

**Velázquez, Francisco Farrer y Lozano, Gilberto Minaya. (2006).** *Manual de Ergonomía.* Fundación MAPFRE : Editorial Felix Varela, 2006. España.

**Viña, Brito. (1987).** *Ergonomía.* Ciudad de la Habana, Cuba : Editorial Pueblo y Educación, 1987. Págs 22-56.

**Williams, C. (1989).** Empathy and burnout in male and female helping professionals. *Research in Nursing and Health*, 12 (3) 169-178.

**Young, M. S. y Stanton, N. A. (2001).** Mental Workload Theory, Measurement and Application, en Karwowski (Ed.) International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors (pp 507-509). London, New York: Taylor an.

# **ANEXOS**

## ANEXO A. Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM)

FACULTAD: \_\_\_\_\_

### A. Datos Personales.

Clave de identificación (-----) Sexo ----- Masculino ----- Femenino

Edad: ----- Estado civil ----- Soltero ----- Casado/ Pareja de hecho  
----- Separado/divorciado ----- Viudo

Nivel de estudios:  Tercer nivel  Especialización  Maestría  Doctorado

### B. Datos laborales

Antigüedad en la institución: < 1 1- 5 >5 Carga docente (horas clases): ≤ 14 > 14

Horario de Trabajo: --- mañana y tarde --- tarde y noche - mañana y noche.

La temperatura en su puesto de trabajo es	Muy Inadecuada 1-----2-----3-----4-----5 Inadecuada Intermedia Adecuada Muy adecuada
La iluminación en su puesto de trabajo es	Muy Inadecuada 1-----2-----3-----4-----5 Inadecuada Intermedia Adecuada Muy adecuada
El ruido en su puesto de trabajo es	Muy Inadecuada 1-----2-----3-----4-----5 Inadecuada Intermedia Adecuada Muy adecuada
El espacio de trabajo en su puesto es	Muy Inadecuada 1-----2-----3-----4-----5 Inadecuada Intermedia Adecuada Muy adecuada
Las condiciones higiénicas (p.e.: olores, contaminantes, polvo) en su puesto de trabajo son	Muy Inadecuada 1-----2-----3-----4-----5 Inadecuada Intermedia Adecuada Muy adecuada
1. El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es:	Muy Bajo 1-----2-----3-----4-----5 Bajo Medio Alto Muy Alto
2. La cantidad de memorización de información y material que requiere mi trabajo es:	Muy Bajo 1-----2-----3-----4-----5 Bajo Medio Alto Muy Alto
3. El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es:	Muy Bajo 1-----2-----3-----4-----5 Bajo Medio Alto Muy Alto
4. Habitualmente en mi puesto de trabajo el número de decisiones que debo tomar es:	Muy Bajo 1-----2-----3-----4-----5 Bajo Medio Alto Muy Alto
5. El nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar en mi trabajo es:	Muy Bajo 1-----2-----3-----4-----5 Bajo Medio Alto Muy Alto
6. El número de interrupciones (llamadas telefónicas, atender público, a estudiantes, otros compañeros solicitando información, etc.) durante la realización de mi trabajo es:	Muy Bajo 1-----2-----3-----4-----5 Bajo Medio Alto Muy Alto
7. La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos es:	Muy Bajo 1-----2-----3-----4-----5 Bajo Medio Alto Muy Alto
8. El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores en mi trabajo es:	Muy Bajo 1-----2-----3-----4-----5 Bajo Medio Alto Muy Alto
9. El cansancio que me produce mi trabajo es:	Muy Bajo 1-----2-----3-----4-----5 Bajo Medio Alto Muy Alto
10. Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo.	Total desacuerdo 1-----2-----3-----4-----5 Algo en desacuerdo Indiferente Algo de acuerdo Total acuerdo
11. Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi departamento o área.	Total desacuerdo 1-----2-----3-----4-----5 Algo en desacuerdo Indiferente Algo de acuerdo Total acuerdo
12. El trabajo me permite hacer alguna pausa cuando lo necesito.	Total desacuerdo 1-----2-----3-----4-----5 Algo en desacuerdo Indiferente Algo de acuerdo Total acuerdo
13. En mi trabajo, tengo que hacer más de una tarea a la vez.	Total desacuerdo 1-----2-----3-----4-----5 Algo en desacuerdo Indiferente Algo de acuerdo Total acuerdo
14. En mi trabajo, puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo.	Total desacuerdo 1-----2-----3-----4-----5 Algo en desacuerdo Indiferente Algo de acuerdo Total acuerdo
15. Al final de la jornada de trabajo me siento agotado	Total desacuerdo 1-----2-----3-----4-----5 Algo en desacuerdo Indiferente Algo de acuerdo Total acuerdo
16. Me siento agotado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	Total desacuerdo 1-----2-----3-----4-----5 Algo en desacuerdo Indiferente Algo de acuerdo Total acuerdo
17. Tengo dificultades para relajarme después del trabajo	Total desacuerdo 1-----2-----3-----4-----5 Algo en desacuerdo Indiferente Algo de acuerdo Total acuerdo
18. El tiempo del que dispongo para tomar las decisiones exigidas por mi trabajo es:	Muy Insuficiente 1-----2-----3-----4-----5 Insuficiente Preciso Suficiente Muy suficiente
19. El tiempo del que dispongo para realizar mi trabajo es:	Muy Insuficiente 1-----2-----3-----4-----5 Insuficiente Preciso Suficiente Muy suficiente
20. El tiempo asignado a cada una de las tareas que realizo es:	Muy Insuficiente 1-----2-----3-----4-----5 Insuficiente Preciso Suficiente Muy suficiente



## ANEXO B. Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed).

			Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a La semana	Varias Veces a la semana	A diario
			0	1	2	3	4	5	6
1	EE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	EE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	PA	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	D	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	EE	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	EE	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	EE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16	EE	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	PA	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	PA	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	PA	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	EE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	PA	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

## ANEXO C. Inventario de Sintomatología de Estrés.

El siguiente cuestionario es de total confidencialidad, y está destinado a conocer la presencia de síntomas físicos y psíquicos derivados del estrés.						
Marque con una equis (x) la frecuencia con la que siente en su vida diaria los síntomas que se describen a continuación		NUNCA	RARAS VECES	MODERADAMENTE	FRECUENTEMENTE	ASIDUAMENTE
Nº	Síntomas	0	1	2	3	4
1	Dolores de espalda o cuello					
2	Irritabilidad fácil					
3	Pérdida o exceso de apetito					
4	Sentirse sin ganas de comenzar nada					
5	Dolor de cabeza					
6	Escasas ganas de comunicarse					
7	Presión en el pecho					
8	Falta de flexibilidad adaptativa					
9	Dificultades con el sueño					
10	Sentimiento de cansancio mental					
11	Dificultades sexuales					
12	Tiempo mínimo para uno mismo					
13	Erupciones en la piel, sarpullidos					
14	Fatiga generalizada					
15	Pequeñas infecciones					
16	Sentimientos de baja autoestima					
17	Aumento de la bebida, tabaco o sustancias					
18	Dificultad de memoria y concentración					
19	Problemas gastrointestinales					
20	Necesidad de aislarse					
21	Problemas alérgicos					
22	Estado de apresuramiento continuo					
23	Presión arterial alta					
24	Pérdida del sentido del humor					
25	Resfriados y gripes					
26	Pérdida del deseo sexual					
27	Problemas en la voz (afonías, cambios de voz, carrasperas, etc.)					
28	Escasa satisfacción en las relaciones sociales					
29	Dificultad de controlar la agresividad					
30	Cansancio rápido de las cosas					