



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Facultad de Ciencias Químicas

Maestría en Seguridad e Higiene Industrial

Segunda Cohorte

“Síndrome de Burnout en docentes de escuelas fiscales unidocentes, bidocentes y pluridocentes del cantón Sigsig“

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Magister en Seguridad e Higiene Industrial**

Autor:

David Alejandro Nugra Loja

CI: 0105207567

david.nugra.88@gmail.com

Directora:

Ing. Lourdes Ximena Álvarez Palomeque

CI: 0103184362

Cuenca - Ecuador

2/12/2019



RESUMEN.

SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE ESCUELAS FISCALES UNIDOCENTES, BIDOCENTES Y PLURIDOCENTES DEL CANTÓN SÍGSIG.

Se conoce que el estrés laboral y el síndrome de Burnout tienen impactos negativos que afectan la salud y el desempeño laboral, y que a pesar de esto han sido poco estudiados.

El presente trabajo tiene por objetivo evidenciar la presencia del síndrome de Burnout en docentes que pertenecen a escuelas de educación general básica de tipología unidocente, bidocente y pluridocente concentradas en el cantón Síg sig, la población de estudio alcanza unos 68 docentes independiente de género y edad, para el levantamiento de datos se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory MBI.

El estudio descriptivo, con direccionalidad retrospectiva, reveló una baja prevalencia del síndrome de Burnout. El cansancio emocional fue la dimensión del Burnout más afectada con un 20%. No se pudo constatar una relación directa entre el síndrome de Burnout y factores como género y edad, pero se evidenció que ciertos docentes registraban al menos una dimensión del síndrome de Burnout afectada, por lo que se procedió a buscar alguna asociación con sus factores demográficos, pero su análisis estadístico no reveló asociación alguna. A pesar de esto se notó que el género femenino tiene mayores porcentajes de dimensiones con indicios de Burnout. La presencia de puntuaciones “medias” en las dimensiones del Burnout revelan una posible afectación de salud y bienestar debido a las condiciones laborales actuales, lo que orienta analizar las mismas y proponer cambios que reviertan esta realidad y prevengan en el futuro. Se considera también que los resultados obtenidos en cuanto al síndrome de Burnout no reflejan la situación real de los docentes de escuelas unidocentes y pluridocentes, ya sea por una escasa población de estudio y/o falta de honestidad de los participantes al resolver el cuestionario.

Palabras clave: Burnout. Estrés laboral. Maslach. Docentes. Escuelas. Educación general básica. Unidocente. Pluridocente. Sigsig.



Abstract.

Burnout syndrome in teachers of schools fiscal uni-teacher, bi-teacher and pluri-teachers of the canton Sigsig.

It is known that occupational stress and Burnout syndrome have negative impacts that affect health and work performance, and that despite this they have been poorly studied. The purpose of this paper is to show the presence of Burnout syndrome in teachers who belong to basic general education schools of uni-teacher, bi-teacher and pluri-teacher typology concentrated in the Sigsig canton, the study population reaches about 68 teachers regardless of their gender and age, to the data collection used the Maslach Burnout Inventory MBI questionnaire.

In the present work, in order to demonstrate the presence of Burnout syndrome, in a population of 68 teachers from unitary and multicultural schools belonging to the Sigsig canton, the Maslach Burnout Inventory MBI Questionnaire was used. The descriptive study, with retrospective directionality, revealed a low prevalence of Burnout syndrome. Emotional fatigue was the most affected Burnout dimension with 20%. A direct relationship between Burnout syndrome and factors such as gender and age could not be verified, but it was evident that certain teachers recorded at least one dimension of the affected Burnout syndrome, so. Having cases of teachers with dimensions with high scores, we proceeded to look for some association with their demographic factors, but their statistical analysis did not reveal any association. Despite this it was noted that the female gender has higher percentages of dimensions with signs of Burnout. The presence of "average" scores in the dimensions of Burnout reveal a possible impact on health and well-being due to current working conditions, which guides them to analyze them and propose changes that reverse this reality and prevent it in the future. It is also considered that the results obtained with regard to Burnout syndrome do not reflect the real situation of schools of uni-teacher and pluri-teacher, either due to a small study population and / or lack of honesty of the participants in solving the questionnaire.

Keywords: Burnout. Work stress. Maslach. Teachers. Schools. Basic general education. Uni-teacher. Pluri-teacher. Sigsig.



Tabla de contenido

RESUMEN.	2
Abstract.	3
Agradecimientos.	9
Dedicatoria.	10
CAPITULO I.	11
INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Planteamiento del problema	11
1.1.1. Causas.....	12
1.1.2. Consecuencias	12
1.2. Dirección distrital de educación Sígsig	14
1.2.1. Reseña histórica	14
1.2.2. Servicios que ofrece la dirección distrital.....	14
1.2.3. División circuital	17
1.3. Justificación	18
1.4. Conceptos.....	20
1.4.1. Docente	20
1.4.2. Asignación de docentes.....	20
1.4.3. Plantilla Óptima.....	22
1.5. Factores de trabajo docente	23
1.5.1. Proceso de enseñanza.....	23
1.5.2. Proceso de gestión	24
1.5.3. Jornada laboral.....	25
1.5.4. Carga de trabajo	25
1.5.5. Malla curricular hispana.....	26
1.6. Objetivos.	27
1.6.1. Objetivo general.....	27
1.6.2. Objetivos específicos.....	27
1.7. Hipótesis.....	27
1.8. Determinación de variables de estudio.	27
1.9. Definición de variables	27
1.9.1. Síndrome de Burnout	27
1.9.2. Variables personales	28
1.9.3. Variables sociales	28
1.9.4. Variables organizacionales	28



CAPITULO II.	29
MARCO TEÓRICO.....	29
2.1. Surgimiento del término	29
2.2. Origen del síndrome de Burnout.....	29
2.3. Síntomas del síndrome de Burnout.....	30
2.4. Causas laborales y personales del síndrome de Burnout.	31
CAPITULO III.	33
DISEÑO METODOLÓGICO.....	33
3.1. Tipo de estudio.....	33
3.2. Área de estudio	33
3.3. Universo y muestra	33
3.4. Variables.....	33
3.4.1. Variable independiente.....	33
3.4.2. Variable dependiente.....	33
3.5. Metodología	33
3.6. Técnica.....	33
3.7. Instrumento.....	34
3.8. Tratamiento de la información	34
3.9. Análisis de resultados.....	34
CAPITULO IV.	37
RESULTADOS	37
4.1. Edad.....	37
4.2. Sexo.	37
4.3. Dimensión “Cansancio Emocional”	38
4.4. Dimensión “Despersonalización”	38
4.5. Dimensión “Realización Personal”	38
4.6. Confrontación entre dimensiones.....	39
4.7. Determinación del síndrome de Burnout	39
4.8. Estudio de dimensiones con casos afectados	40
4.8.1. Análisis de casos de cansancio emocional con indicador elevado.....	40
4.8.2. Análisis de casos de despersonalización con indicador elevado.....	41
4.8.3. Análisis de casos de realización personal con indicador elevado.	42
4.9. Análisis de dimensiones con “riesgo moderado”	43
4.10. Burnout y la asociación con factores demográficos (edad y género).	44
4.11. Dimensiones afectadas y la asociación con el factor demográfico (género).	45
4.11.1. Cansancio emocional y género.....	45



4.11.2. Despersonalización y género	46
4.11.3. Realización personal y género.....	46
4.12. Asociación entre variables (Odds Ratio)	47
4.12.1. Cansancio emocional y edad.....	47
4.12.2. Despersonalización y edad.....	48
4.12.3. Realización personal - edad.....	48
4.12.4. Cansancio emocional y género.....	49
4.12.5. Despersonalización y género	49
4.12.6. Realización personal y género.....	50
4.13. Discusión	53
CAPITULO V.	56
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56
CAPITULO VI.	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
ANEXOS	62
Anexo 1. Planificación curricular anual	62
Anexo 2. Planificación microcurricular.....	64
Anexo 3. Planificación para instituciones unidocentes, bidocentes y pluridocentes	65
Anexo 4. Cuestionario de recolección de datos.....	66



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio
Institucional

David Alejandro Nugra Loja, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Síndrome de Burnout en docentes de escuelas fiscales unidocentes, bidocentes y pluridocentes del cantón Sigsig", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Así mismo, autorizo a la Universidad de Cuenca para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 2 de diciembre de 2019

David Alejandro Nugra Loja

CI: 0105207567



Cláusula de Propiedad Intelectual

David Alejandro Nugra Loja, autor del trabajo de titulación "Síndrome de Burnout en docentes de escuelas fiscales unidocentes, bidocentes y pluridocentes del cantón Sigsig", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Cuenca, 2 de diciembre de 2019

David Alejandro Nugra Loja

CI: 0105207567



Agradecimientos.

Primero agradecer a Dios por la salud y vida que me otorga. Gracias infinitas a mi familia, en especial a mi madre por el apoyo incondicional que recibo para la vida diaria y profesional. Agradecer también a mi Directora de Tesis por su ayuda y paciencia durante el desarrollo de este trabajo. Finalmente doy gracias a esa persona especial que con su gran calidad humana ha empujado con su energía y motivación durante todo este proceso.



Dedicatoria.

A pesar de no haber podido compartir los logros alcanzados contigo, quisiera dedicarle este logro profesional a Ud. Papi Marcos, que, a pesar de no estar presente junto a nosotros, creo firmemente que tu forma de ser, tus esfuerzos y ganas de salir adelante quedaron como ejemplo digno de reconocer y dar gracias. Entiendo que Dios decidió llevarte cuando aún era niño y no sabía lo importante que era decirte que le quiero y le doy gracias por todo, siempre le llevo presente papi.



CAPITULO I.

INTRODUCCIÓN

1.1.Planteamiento del problema

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, el estrés laboral será la nueva epidemia del siglo XXI. En México se registran aproximadamente 19,000 infartos al año, causados por estrés laboral. Este padecimiento representa pérdidas entre un 0.5% y un 3.5% del producto interno bruto (PIB) de los países, de acuerdo con cifras reveladas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Una encuesta hecha por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) dio a conocer que México ocupa el primer lugar con más porcentaje de estrés relacionado al trabajo a nivel mundial. Esta situación ocasiona pérdidas que van desde 5,000 a 40,000 millones de dólares al año (OMS, 2009).

El estrés ha llegado a convertirse en una enfermedad que se presenta cada vez con mayor frecuencia. La educación ha sido afectada debido a que los docentes sufren estrés laboral, esto por cambios políticos y sociales existentes en la actualidad.

Conociendo que la educación es la base para cambiar una sociedad, los docentes se enfrentan a factores que afectan negativamente en su rendimiento, generando insatisfacción, falta de compromiso, fatiga física, baja autoestima, compromiso nulo y deseos de abandonar el trabajo, resultando esto en un alejamiento con sus estudiantes.

Seyle (1978), ha definido al estrés laboral como el estado que se manifiesta por un síndrome particular, consistente en cambios específicos incluidos dentro del sistema biológico. Se llama estresor a todo agente negativo que cause un desequilibrio en el organismo.

La palabra Burnout, traducida del idioma inglés como “quemado”, se utiliza en términos clínicos para referirse a un desgaste profesional avanzado, o síndrome de cansancio emocional (Gil Montes, 2003). Varios autores coinciden en señalar a Herbert Freudenberg (1974), como el pionero en hablar de Burnout, y a Cristina Maslach (1976), como quien estableció una línea de investigación sobre el síndrome desde una perspectiva psicosocial.

Por lo que nacen dos perspectivas. La primera que corresponde a la clínica, que considera al Burnout como un estado al que llega el sujeto como consecuencia del estrés laboral. La segunda, de carácter psicosocial, señala que las dimensiones del Burnout (agotamiento, cinismo y baja realización personal), no son resultado de un estrés determinado, sino que emergen de manera progresiva, que con frecuencia se confunden con manifestaciones habituales del estrés en diversos contextos de la vida (Gil Montes & Peiro, 1999; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001)



Según Maslach y Jackson (1981) consideran que el Burnout es una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: un agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación hacia los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar. Las dimensiones que determinan el síndrome son un agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo y una sensación de ineficacia y falta de logros (Maslach, 1993)

La dimensión de agotamiento extenuante representa el estrés individual, hace referencia al sentimiento de estar sobre exigido y vacío de recursos emocionales y físicos, los que padecen esta dimensión sienten estar debilitados y agotados, carecen de energía para enfrentar otro día u otro problema. Las fuentes principales de este agotamiento son la sobrecarga laboral y el conflicto laboral en el trabajo.

La dimensión de cinismo y desapego por el trabajo se refiere a una respuesta negativa, insensible, o excesivamente apática a diversos aspectos del trabajo. Se desarrolla en respuesta al exceso de agotamiento emocional. Si se está trabajando muy intensamente y haciendo demasiadas cosas, comenzara a apartarse, a reducir lo que se está haciendo.

La dimensión de ineficacia y falta de logros hace referencia a los sentimientos de incompetencia y carencia de logros y productividad en el trabajo.

Maslach y Leiter (1997) identifican seis áreas principales sobre el riesgo organizacional para Burnout.

- Sobrecarga en el trabajo
- Falta de control
- Recompensas insuficientes
- Quiebre en la comunidad
- Ausencia de imparcialidad
- Conflictos de valor

1.1.1. Causas

El síndrome de Burnout al ser un proceso multicausal considera las siguientes causas: aburrimiento y estrés, crisis en el desarrollo de la carrera profesional y pobres condiciones económicas, sobrecarga de trabajo y falta de estimulación, pobre orientación profesional y aislamiento

1.1.2. Consecuencias

Signos y síntomas físicos: cefaleas sensoriales, fatiga, agotamiento, insomnio, trastornos gastrointestinales, dolores generalizados, malestares indefinidos

Signos y síntomas psíquicos: falta de entusiasmo e interés, dificultad para concentrarse, permanente estado de alerta, actitud reflexiva, irritabilidad, impaciencia, depresión, negativismo, frustración, desesperanza, desasosiego.

Síntomas laborales: no comparten ni delegan trabajo, ausentismo laboral



El Burnout es un problema que surgió primero en trabajos de cuidado y servicio humano, tales como cuidado de salud, salud mental, servicios sociales, el sistema de justicia criminal, profesiones religiosas, orientación y educación (Maslach 1982)

Estudios demuestran que el Burnout se debe en gran medida a la naturaleza del trabajo, más que a las características de cada empleado (Maslach et al. 2001; Schaufeli y Enzman 1998)

En un estudio realizado en la Habana sobre el “Estrés laboral y Síndrome de Burnout en Docentes Cubanos de Enseñanza Primaria” se concluye que, de una muestra de 621 docentes de enseñanza primaria, un 82,2 % padece síntomas de estrés. En cuanto al Síndrome de Burnout se determina que un 67,5% padece del mismo. (Oramas, 2013).

En un estudio en docentes de Guanajuato, se ubica como causa de estrés el ambiente físico y ergonómico en las aulas (Rodríguez Guzmán, 2007). En tal sentido, los profesores están expuestos a un nivel de ruido muy superior al que requieren para sus tareas, donde al de los estudiantes se suma el del exterior. El espacio disponible y la conservación de los edificios, la calidad constructiva y el ambiente cromático, se han identificado también como estresores (Travers y Cooper, 1997). En un estudio de 1460 docentes chinos, el Departamento de Salud Pública precisa como causa de estrés el ambiente físico de trabajo y la sobrecarga de roles (Yang et al, 2014). Suelen incluirse otros aspectos relacionados con la conformación del ambiente ergonómico como: la calidad del mobiliario del docente, su disposición espacial, hacinamiento, calidad de las luminarias, su distribución, y la ausencia de confort climático (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2007).

En 885 docentes de 53 centros escolares venezolanos, de los niveles de enseñanza básica y nivel medio, se encuentra que los factores laborales que provocan mayor estrés son: el volumen de trabajo, los factores relacionados con los estudiantes, el salario inadecuado y el déficit de recursos materiales y escasez de equipos y facilidades para el trabajo (Oramas, Almirall y Fernandez Diaz, 2007).

Desde el punto de vista de investigadores pioneros, como Cox (1978), Lazarus y Folkman (1984) y Mc Grath (1970), el estrés es un proceso de interacción entre la persona y su entorno. Cuando las aptitudes para resolver los problemas han sido superadas por estos últimos, el sujeto entra en un estado de impotencia y frustración, impactando de manera negativa en sí mismo. Cuando el individuo cambia su estado habitual de bienestar a causa del estrés laboral se le denomina síndrome de Burnout.

En la actualidad son mayores las exigencias que obligan a las personas a hacer mayores esfuerzos, lo que puede ocasionar estrés laboral con los efectos que implica este estado.

En este contexto, el presente estudio analiza la situación del personal docente del sistema de educación básica pública del Ecuador. El Ministerio de Educación del Ecuador ha tratado de mejorar los estándares de calidad de la educación fiscal, empezando con la descentralización a través de la creación de las Direcciones Distritales de Educación, capacitación de sus docentes y modificaciones a la malla curricular. Pero desde que se estableció que para instituciones educativas con menos de 200 estudiantes se deberá contar con un docente para 40 estudiantes, los docentes de escuelas unidocentes, bidocentes y pluridocentes han venido sufriendo todas las



consecuencias de lo establecido por la plantilla óptima. Sin considerar además otros factores desmotivantes como infraestructura inadecuada, falta de insumos, escasos incentivos profesionales y oferta educativa. Además, se evidencian comportamientos no deseados de los docentes como la impuntualidad, ausentismo laboral, conflictos con sus estudiantes, escaso avance pedagógico y desinterés por su trabajo, que orientan a sospechar de la presencia del síndrome de Burnout.

Para controlar la disciplina de todos los estudiantes es necesario que el docente asuma su autoridad dentro del aula sin aplicar técnicas de corrección duras, ya que podría ser interpretado como maltrato al estudiante, situación que sumaría el grado de estrés que padece el docente.

Por lo que en el presente estudio se analizará la población docente que pertenece a la Dirección Distrital de Educación Sígsig, para determinar

1.2. Dirección distrital de educación Sígsig.

1.2.1. Reseña histórica

La Dirección Distrital fue creada desde el 21 de octubre del 2011, mediante el Acuerdo N° 365 – 11 que dispone: Crear el DISTRITO EDUCATIVO INTERCULTURAL Y BILINGÜE SIGSIG, en el Cantón Sígsig, provincia de Azuay, con sede administrativa en la referida cabecera cantonal.

La creación del distrito estaba integrada en ese momento por 65 Instituciones Educativas de sostenimiento Fiscal, Fiscomisional y Particular.

Desde su creación han ocupado el cargo direccional, cinco funcionarios públicos, con la denominación de directores distritales, mismos que han apoyado y gestionado el normal funcionamiento de la institución. Actualmente se encuentra dentro de funciones de Director Distrital el Economista Edgar Severo Torres Vicuña.

1.2.2. Servicios que ofrece la dirección distrital

Los procesos correspondientes para cada departamento se encuentran establecidos en el Módulo de Gestión de Atención Ciudadana – MOGAC.

El Módulo de Gestión de Atención Ciudadana (MOGAC) es una aplicación web que brinda a las plataformas de Atención Ciudadana la facilidad de mantener el control local en tiempo real sobre todos los requerimientos que ingresan por parte de los ciudadanos, a través de varios módulos que permiten la generación de turnos, registro de requerimientos (trámites), reportes, respuestas y archivo de los trámites dentro en cada una de las Direcciones Distritales del Ministerio de Educación. La tabla 1 que se indica a continuación presenta los servicios ofertados por unidad.

Tabla 1. Servicios de la Dirección Distrital

UNIDAD	SERVICIO
Administración escolar	Aceptación de la propuesta del plan de gestión de riesgos para i.e. particulares fiscomisionales y municipales
	Aprobación de mantenimiento de infraestructura de instituciones educativas
	Aprobación para asignación de alimentos escolares



	Asignación de textos
	Asignación de uniformes
	Solicitud de adecuaciones de infraestructura
Apoyo y seguimiento	Apelaciones en última instancia para revisión de notas de exámenes
	Certificación de duplicado de actas de grado
	Denuncia sobre transporte escolar fiscomisionales
	Denuncia sobre transporte escolar particulares
	Denuncia sobre transporte escolar públicas
	Duplicado de títulos
	Exámenes de ubicación para quienes no cuenten con documentación de estudios en la educación ordinaria
	Homologación de títulos de bachiller realizados en el exterior
	Matricula excepcional
	Ratificación de gobierno escolar
	Ratificación de vocales de consejo ejecutivo ie fiscomisional
	Ratificación de vocales de consejo ejecutivo ie particular y municipal
	Ratificación de vocales de consejo ejecutivo ie publica
	Reconocimiento de estudios realizados en el exterior
	Registro de código de convivencia
	Registro de proyecto educativo institucional PEI
	Traslado de estudiantes de ie fiscal a ie fiscal del mismo régimen
	Traspaso de tercera matricula
	Aprobación de eventos estudiantiles organizado por instituciones educativas (concursos, ferias, festivales, campeonatos y exposiciones)
	Aprobación de mallas curriculares para bachillerato internacional
Aprobación de propuestas de innovación curricular	
Registro del programa de participación estudiantil	
Asesoría jurídica	Denuncias
	Otros – asesoría jurídica
	Requerimientos de personas jurídicas sin fines de lucro (organizaciones sociales)

Atención ciudadana	Certificación de promociones de instituciones educativas desaparecidas
	Certificado de remuneraciones
	Certificado de terminación de educación general básica
	Certificado de terminación de primaria
	Certificado de tiempo de servicio
	Duplicado de título artesanal
	Inscripción de estudiantes con discapacidad
	Inscripción para jóvenes o adultos con escolaridad inconclusa
	Legalización cuadros de calificaciones quimestrales, finales y promociones de instituciones educativas
	Legalización de documentación para el exterior
	Legalización de documentos de gremios y asociaciones de formación artesanal
	Reconocimiento de estudios de centros ocupacionales
	Rectificación de nombres y/o apellidos de documentos oficiales
	Otros – atención ciudadana



Junta de resolución de conflictos	Denuncia por abuso de autoridad
	Denuncia por cobros indebidos
	Denuncia por cobros indebidos de instituciones educativas fiscomisionales
	Denuncia por cobros indebidos de instituciones educativas municipales
	Denuncia por cobros indebidos de instituciones educativas particulares
	Denuncia por cobros indebidos de instituciones educativas públicas
	Denuncia por delitos sexuales
	Denuncia por drogas
	Denuncia por lesiones
	Denuncia por maltrato psicológico
	Denuncias varias a instituciones particulares
	Otros – junta de resolución de conflictos
	Recursos interpuestos (apelación a denuncias)

Planificación	Autorización de ampliación de oferta educativa de instituciones educativas fiscomisionales
	Autorización de ampliación de oferta educativa de instituciones educativas particulares
	Autorización de cambio de domicilio de instituciones educativas fiscomisionales
	Autorización de cambio de domicilio de instituciones educativas particulares
	Autorización de creación y funcionamiento de instituciones educativas fiscomisionales
	Autorización de creación y funcionamiento de instituciones educativas particulares
	Cambio de denominación de instituciones educativas
	Cierre voluntario de funcionamiento de instituciones educativas particulares y fiscomisionales
	Cierre voluntario de jornadas de instituciones educativas particulares y fiscomisionales
	Cierre voluntario de niveles educativos de instituciones educativas particulares y fiscomisionales
	Cierre voluntario de paralelos de instituciones educativas particulares y fiscomisionales
	Gestión del archivo maestro de instituciones educativas
	Reapertura de instituciones educativas
Renovación de permisos de funcionamiento de instituciones educativas particulares y fiscomisionales	

Talento Humano	Certificado de no estar inmerso en sumario administrativo y no haber sido sancionado
	Comisión de servicios con remuneración al exterior por estudios
	Renuncias
	Solicitud de permisos y licencias
	Solicitud de vacaciones
	Traslado de docentes por bienestar social

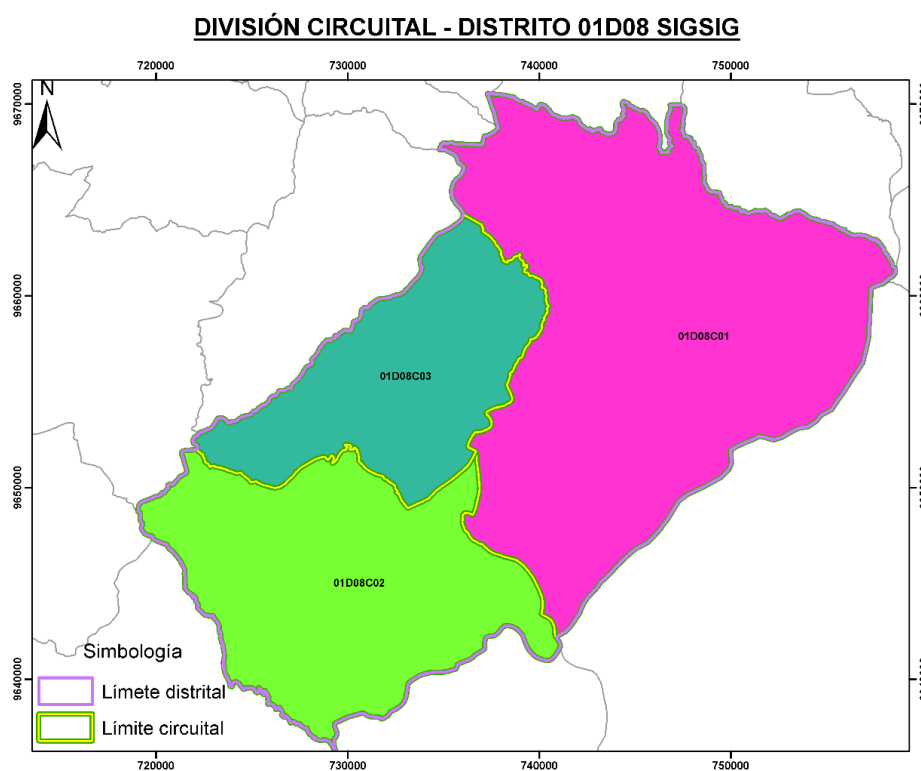
Autor: David Nugra

1.2.3. División circuital

Esta dirección distrital geográficamente comprende el Cantón y se encuentra conformada por tres circuitos educativos denominados de la siguiente manera.

- Circuito 1: 01D08C01- Sígsig – San Bartolomé – Guel – Cuchil
- Circuito 2: 01D08C02 – Jima
- Circuito 3: 01D08C03 – Ludo – San José de Raranga

Para identificar la distribución de los circuitos se muestra la siguiente figura



*Figura 1. División circuital – distrito Sigsig
Fuente: Distrito de educación Sigsig, planificación 2011*

Por lo tanto, es importante determinar el grado de estrés o Burnout que tienen los docentes que laboran en instituciones educativas unidocentes, bidocentes y pluridocentes, que generalmente están ubicadas en zonas rurales del cantón Sigsig, con lo que se establecerá la necesidad o no de proponer técnicas para mejorar el ambiente



laboral, cuidar la salud del docente y porque no modificar lo establecido por la plantilla óptima.

Ante lo anterior expuesto surge la siguiente pregunta:

¿Presentan los Maestros de Educación General Básica de las Instituciones Educativas Unidocentes, Bidocentes y Pluridocentes Síndrome de Burnout?

1.3.Justificación

La Dirección Distrital 01D08 Sígsig actualmente cuenta con treinta y un instituciones educativas entre unidocentes, bidocentes y pluridocentes, estas instituciones ofertan desde primero a séptimo año de Educación General Básica, oferta que es cubierta con uno o en el mejor de los casos dos docentes, además, el docente deberá planificar sus actividades para cada uno de los cursos/años, actividades y adaptaciones curriculares que servirán para la enseñanza de niños con necesidades educativas especiales, a su vez cumplir múltiples funciones que implican llevar la dirección de la institución.

Las instituciones educativas unidocentes, bidocentes y pluridocentes están ubicadas geográficamente en zonas rurales, distantes y de difícil acceso, el transporte público no es regular y sus vías de acceso son de tercer orden.

El desempeñarse como docente en este tipo de escuelas lo expone a una alta vulnerabilidad al síndrome de Burnout, debido a los factores expuestos anteriormente, sumándole a esto las actividades que implican asegurar que los estudiantes reciban una educación de calidad y calidez.

A más de encargarse de la educación de los estudiantes, deberá estar dispuesto a resolver conflictos con los padres de familia y cumplir con todos los requisitos y lineamientos que exigen el ministerio de educación.

Debido a las múltiples solicitudes por parte de estos docentes de reubicación y acercamiento a lugares de mayor acceso o a escuelas completas, se puede considerar la presencia de cansancio emocional, despersonalización y realización personal, síntomas que afectan directamente al docente e indirectamente a toda la comunidad educativa.

Se debe también recordar que la labor del docente es una profesión que está sometida a continuos cambios de reformas educativas. Los docentes que laboran en escuelas de tipología unidocente deberán tener un conocimiento interdisciplinario, ya que serán los responsables de enseñar todas las asignaturas tales como: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales, Ciencias Naturales, Educación Cultural y Artística, Educación Física, Inglés y Proyectos Escolares. Llegando a cubrir para ello un total de 35 horas pedagógicas a la semana.

El Sahili (2015) informa que existen factores escolares que hacen que el maestro pierda el interés en su labor:

a. Los estudiantes

La falta de reconocimiento hacia su maestro puede constituir un factor opresor al sumarse a un trato desconsiderado.



b. Los compañeros

La hostilidad entre los propios docentes está en incremento en las escuelas porque se vive un trabajo menos estable y duradero, lo cual estimula la competitividad desleal.

c. Los directivos

Si el maestro es bien evaluado por los estudiantes o si es aceptado por la comunidad, los directivos manifiestan una actitud favorable hacia ellos, por lo que su mérito no radica en sus conocimientos, destrezas y preparación académica; lo que cuenta es su simpatía y la relación cordial con los grupos.

d. Los representantes

Cada vez estos son menos comprensivos respecto de las acciones de los maestros y más sobreprotectores a sus hijos, es cada vez más raro ver que a un representante corrija a su hijo, pero si con mayor frecuencia que manifieste quejas de un maestro.

e. La sociedad

En la actualidad el docente dejó su papel social heroico y de manera progresiva su figura se ha devaluado; según Gómez (2007), la docencia cambió de la aclamación a los reproches, resultado de escándalos que los maestros suspenden clases. Además, las situaciones de abuso moral y sexual de profesores a estudiantes, situaciones que afectan a la mayoría de profesores que guardan una actitud sana.

El Sahili (2015) también menciona el desgaste profesional por periodos cuatrimestrales y la distancia de la escuela, por lo que comparando con nuestra realidad se tiene; periodos quimestrales y la ubicación geográfica de las instituciones unidocentes, bidocentes y pluridocentes.

f. Periodo quimestral de trabajo

El trabajar en la institución educativa con un sistema quimestral contribuye a que el desgaste profesional sea más rápido ya que cada quimestre está compuesto por 3 unidades, y al finalizar cada unidad se aplica una evaluación parcial, y de esta manera al completar las tres unidades se evalúa el primer quimestre, lo que genera que el trabajo avance a marchas forzadas y los docentes deban entregar calificaciones en poco tiempo. Un equipo de investigación de la Universidad EPCA ha cuestionado: ¿Cómo afecta el periodo escolar al surgimiento de este síndrome?; obteniendo un resultado superior en 0.30 de este síndrome para los docentes que elaboran de manera cuatrimestral respecto a los que trabajan de manera semestral, como es lógico ya que habría más revisión de exámenes, planeación de materia, experiencias con diferentes grupos y demás factores que intervienen en el sistema pedagógico.

g. Ubicación geográfica de la institución educativa

Una de las características principales de las instituciones educativas uni y pluridocentes es que se encuentran establecidas en áreas rurales de difícil acceso y escaso transporte, por lo que el docente debe realizar viajes de largas distancias y a tempranas horas de la mañana, y en ciertos casos los docentes deciden residir en la institución educativa de



lunes a viernes ya que el viajar diariamente a sus domicilios implican un gasto representativo.

1.4. Conceptos

1.4.1. Docente

Pilar (2006), indica que el docente o maestro es un mediador de la educación, que ayuda a las partes involucradas en el proceso de enseñanza – aprendizaje a resolver conflictos, así mismo facilita el contenido y por tanto es un gran conocedor en el área que enseña.

La palabra maestro tiene el origen de magister, magis significa más; el maestro es una persona que se destaca por sus virtudes referidas a una cosa, que tiene el conocimiento y la habilidad para enseñar y transmitir conocimientos que adquiere durante el proceso de la vida, estos conocimientos pueden ser teóricos, históricos, matemáticos, lingüísticos, artísticos, técnicos y porque no mencionar lo humanístico que incluyen los valores.

El docente se dedica a educar a los estudiantes, no los adiestra sino los deja ser, solamente despierta en ellos lo que muchas veces esta inhibido, es un guía, conductor, tutor, orientador, supervisor, crea e inyecta en ellos un espíritu apasionante por aprender y conocer nuevas cosas.

Es importante recordar que el docente debe enfrentarse a estudiantes diferentes, con distintas habilidades y capacidades, con diferentes ritmos de aprendizaje. Cada día tiene que adaptar sus clases, tiene que centrarse en todos los estudiantes y dejar de lado esa atención personalizada que los padres de familia exigen que se dé. Para llegar a tener una atención individualizada haría falta al menos tener un docente por curso. Importante recordar que también asisten estudiantes con capacidades diferentes a la institución, reduciendo aún más la atención personificada.

Los docentes de este tipo de instituciones educativas generalmente se encargan de impartir clases a más de un curso, y al ser la única persona encargada del plantel, hace también las veces de director, inspector, secretario y tutor, actividades que reducen el tiempo para dedicarse a planificar sus clases diarias.

1.4.2. Asignación de docentes

El Ministerio de Educación del Ecuador clasifica las instituciones educativas por el número de estudiantes de la siguiente manera:

- Unidocentes
- Bidocentes
- Pluridocentes
- Completa

La tabla 2 que se indica a continuación muestra la clasificación de las instituciones educativas de acuerdo al número de estudiantes que acogen.



Tabla 2. Clasificación de instituciones educativas

Tipología	Número de Estudiantes
Unidocentes	$X \leq 40$
Bidocentes	$40 < X \leq 80$
Pluridocentes	$80 < X \leq 200$
Completa	$X \geq 200$

Autor: David Nugra

Las instituciones Unidocentes, Bidocentes y Pluridocentes, por lo general están emplazadas en zonas con poca densidad poblacional, zonas geográficas de difícil acceso y con poca frecuencia de transporte público.

La tabla 3 que se indica a continuación muestra el número de instituciones educativas por circuito y de acuerdo a su tipología.

Tabla 3. Tipología de instituciones educativas por circuito

TIPOLOGIA	IE CIRCUITO UNO ^a	IE CIRCUITO DOS ^b	IE CIRCUITO TRES ^c
Unidocente	5	3	3
Bidocente	5	3	7
Pluridocente	7	-	5
Completa	7	1	1
TOTAL	24	7	16

^a Institución educativa circuito uno, ^b Institución educativa circuito dos,

^c Institución educativa circuito tres

Autor: David Nugra

Conociendo esto, el ministerio de educación ha definido que para escuelas con menos de 200 estudiantes se asignará un docente por cada 40 estudiantes, independientemente de que tipo de oferta educativa mantenga la institución educativa.

Es importante indicar que si dentro del alumnado que asiste a la institución educativa se detecta la presencia de algún estudiante con necesidades educativas especiales, este será evaluado y asignado una equivalencia, en la tabla 4 a continuación se muestra las equivalencias.

Tabla 4. Equivalencia de discapacidad

Tipo de discapacidad	Equivalencia
Intelectual	4 estudiantes
Física	2 estudiantes
Visual	3 estudiantes
Auditiva	2 estudiante
Autismo	5 estudiantes

Autor: David Nugra

Por lo general las instituciones educativas unidocentes, bidocentes y pluridocentes tienen limitaciones en su infraestructura, es decir; están conformadas por tres o cuatro aulas donde el o los docentes se organizarán para enseñar a todos los estudiantes del plantel en una o dos aulas, como se muestra a continuación en la figura 2.

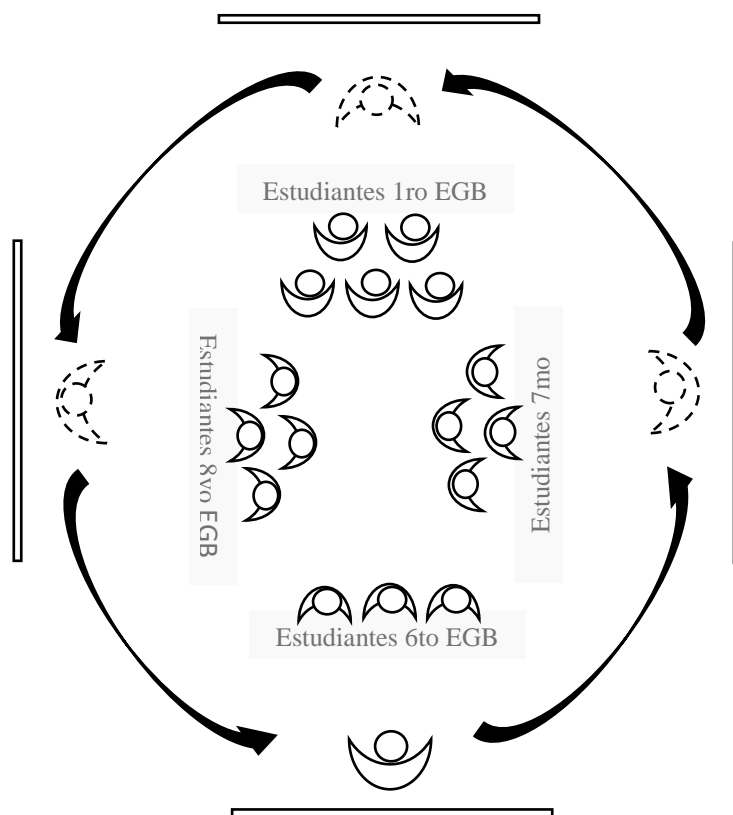


Figura 2. Clases en aula
Autor: David Nugra

1.4.3. Plantilla Óptima

La plantilla óptima es una herramienta que permite identificar el número idóneo de docentes que cada institución educativa deberá tener. Para el cálculo se toma en consideración variables tales como: número de paralelos, mallas curriculares de cada uno de los niveles que ofertan las instituciones educativas (Educación Inicial, Educación General Básica Elemental – Superior, Bachillerato General Unificado – Técnico) y las disposiciones de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento respecto a distribución de horarios definidos en los artículos correspondientes. Este cálculo se considera para instituciones con sostenimiento fiscal y de educación regular ordinaria.

Dentro de los lineamientos para la revisión de la plantilla óptima indica que, para instituciones educativas con menos de 200 estudiantes, se deberá contar con un docente por cada cuarenta estudiantes, llegando a un máximo de 5 docentes.

Se deberá verificar que los docentes cumplan 30 horas pedagógicas semanales



1.5. Factores de trabajo docente

1.5.1. Proceso de enseñanza

Al iniciar su jornada el docente reúne a todo su alumnado y empieza dando indicaciones generales, luego de esto solicita a los estudiantes que se ubiquen en sus respectivos pupitres y pide que revisen sus libros y cuadernos de acuerdo con la materia que corresponde según su planificación.

El docente mientras atiende los estudiantes de un curso con su clase diaria, pide a los estudiantes de otro curso que coloquen en el pupitre la tarea del día anterior para revisarla.

Una vez que avanza parcialmente con la clase de un grupo de estudiantes los mantiene ocupados con una actividad inherente a su clase, esto mientras se dispone a avanzar parcialmente con la clase del otro grupo de estudiantes, y así alternado entre grupos avanza con su clase diaria para todos los cursos de la institución.

Las actividades del docente son:

- Revisión de libros y cuadernos
- Control de asistencia
- Control de notas
- Revisión de tareas
- Planificaciones

De este grupo de actividades se considera importante explicar de qué se trata las planificaciones.

Las planificaciones son instrumentos en el que todo docente organiza su práctica educativa, estructurando el conjunto de contenidos, opciones metodológicas, estrategias educativas, textos y materiales para continuar las actividades que han de realizar.

El objetivo de las planificaciones es reducir el nivel de incertidumbre, por otro lado, permitirá que la clase se avance de manera organizada

Todos los directivos y docentes de las instituciones educativas deberán realizar sus planificaciones de acuerdo a lo que menciona el instructivo de planificación curricular.

Entre sus planificaciones constan la Planificación Curricular institucional (PCI) y la Planificación Curricular Anual (PCA).

En la PCI se plasman las intenciones del proyecto educativo institucional que orienta la gestión de aprendizaje; tiene una duración de cuatro años antes de ser ajustado o modificado.

Con base a los lineamientos propuestos en la PCI, se elabora la planificación curricular anual (PCA)

En el PCA los docentes de cada grado, curso y/o áreas establecerán para cada uno de los grupos de estudiantes los contenidos de aprendizaje que se trabajará.

Una vez obtenidas las PCA para cada grado y asignatura, los docentes encargados de los diferentes grupos de estudiantes en educación inicial, básica preparatoria, elemental y media y los docentes de educación general básica superior y bachillerato como los docentes de las figuras profesionales de bachillerato técnico; elaborarán la planificación microcurricular cuyo propósito consiste en desarrollar las unidades de planificación, estos deberán tener al menos los siguiente elementos; fines, objetivos, contenidos metodología, recursos y evaluación.

Relación entre planificaciones

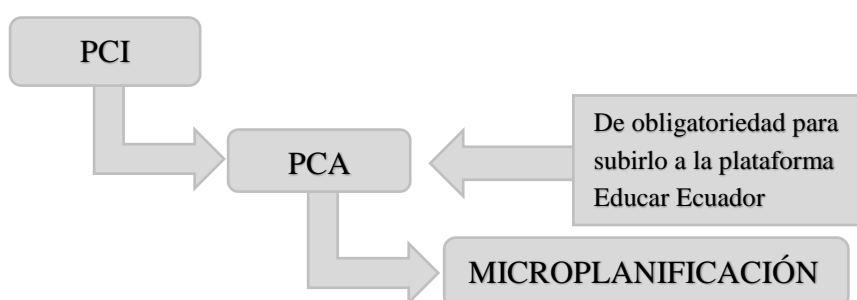


Figura 3. Relación entre planificaciones.
Fuente: Ministerio de educación, Currículo 2016

En la planificación microcurricular se deberán evidenciar las adaptaciones curriculares que se realizarán para atender a estudiantes con necesidades de aprendizaje asociadas o no a una discapacidad. En los Anexos 1, 2 y 3 se presentan los formatos para la realización de la Planificación curricular anual, Planificación microcurricular y

Planificación para instituciones unidocentes, bidocentes y pluridocente respectivamente.

1.5.2. Proceso de gestión

Como se mencionó anteriormente el docente deberá cubrir las actividades de director, inspector, secretario y tutor, por lo que sus actividades incrementarán con procesos para la gestión educativa, tales como:

- Manejo de plataformas (Educar)
- Programas y actividades del distrito
- Atención a padres de familia
- Requerimientos distritales

Es preciso exponer que la gran mayoría de padres de familia culpan a los maestros de todo lo que les pase a sus hijos, llegando a crear un espacio para críticas, de groserías, de acusaciones y de ofensas hacia el docente.



1.5.3. Jornada laboral

El docente de una escuela de educación básica tiene su jornada establecida en 8 horas diarias, a continuación, en la tabla 5 se podrá observar su jornada laboral diaria.

Tabla 5. Horas laborales

Día	Horas Formación / Receso	Horas clase	Horas atención	Horas complementarias
Lunes	1	5	0	2
Martes	1	5	0	2
Miércoles	1	5	0	2
Jueves	1	5	2	-
Viernes	1	5	0	2

Autor: David Nugra

El docente definirá el día que permanecerá las 8 horas en la institución educativa, pues ese día lo dedicará a la atención de los padres de familia.

La ley establece que las horas complementarias el docente puede realizarlas desde su vivienda, horas que están destinadas para cubrir las actividades de gestión y otros requerimientos adicionales.

1.5.4. Carga de trabajo

El nivel de Educación General Básica tiene establecido un plan de estudios con su respectiva carga horaria, para esto en la tabla 6 a continuación se indica la carga horaria por áreas y asignaturas del subnivel preparatoria.

Tabla 6. Malla curricular preparatoria

Subnivel de Básica Preparatoria		
Áreas	Asignatura	Carga horaria
Currículo integrado por ámbitos de aprendizaje		25
Educación Cultural y Artística	Educación Cultural y Artística	3
Educación Física	Educación Física	5
Proyectos Escolares		2
Horas pedagógicas totales		35

Fuente: Acuerdo ministerial Nro. MINEDUC-ME-2016-00020-A, 2016

En el subnivel de Preparatoria (1er. Grado de EGB) se establece un currículo integrador organizado por ámbitos de desarrollo y aprendizaje. En las 25 horas pedagógicas deberán realizarse las actividades de la jornada diaria (actividades iniciales, finales, de lectura, dirigidas, rutinas, entre otras), organizadas en experiencias de aprendizaje que estimulen de manera integral las destrezas con criterios de desempeño de los siete (7) ámbitos de desarrollo y aprendizaje. Este currículo integral se encuentra articulado con el enfoque y metodología del Currículo del nivel de Educación Inicial. En este currículo se ha propuesto destrezas con criterios de desempeño que inicien el proceso de aprendizaje en el área de Lengua extranjera – inglés.

Los proyectos escolares deberán estar encaminados a obtener como resultado un producto interdisciplinario relacionado con los intereses de los estudiantes, que



evidencie los conocimientos y destrezas obtenidas a lo largo del año lectivo, y transversalmente fomente valores, colaboración, emprendimiento y creatividad. Las áreas que servirán como eje para la formulación de estos proyectos son Ciencias Naturales y Ciencias Sociales.

A continuación, en la tabla 7 se da a conocer la carga horaria y sus asignaturas para los subniveles; elemental, media y superior.

Tabla 7. Malla curricular básica

Subniveles de Básica		Elemental	Media	Superior
Áreas	Asignaturas	Horas pedagógicas por grado	Horas pedagógicas por grado	Horas pedagógicas por grado
Lengua y Literatura	Lengua y Literatura	10	8	6
Matemática	Matemática	8	7	6
Ciencias Sociales	Estudios Sociales	2	3	4
Ciencias Naturales	Ciencias Naturales	3	5	4
Educación Cultural y Artística	Educación Cultural y Artística	2	2	2
Educación Física	Educación Física	5	5	5
Lengua Extranjera	Ingles	3	3	5
Proyectos Escolares		2	2	3
Horas pedagógicas totales		35	35	35

Fuente: Acuerdo ministerial Nro. MINEDUC-ME-2016-00020-A, 2016

La flexibilidad en el Plan de estudios para Educación General Básica. – Cada institución educativa podrá aumentar o disminuir la carga horaria de las áreas instrumentales (Lengua y Literatura, Matemática y Lengua Extranjera) en función de las necesidades que presenten sus estudiantes orientándose a cumplir con los objetivos curriculares de cada una de estas áreas en cada grado y nivel.

1.5.5. Malla curricular hispana

A través del Acuerdo Ministerial Nro. MINEDUC-ME-2016-00020-A se establecen los currículos de Educación General Básica para los subniveles de Preparatoria, Elemental y Media y Superior; y, para el nivel de Bachillerato General Unificado con sus respectivas cargas horarias, mismo que es de aplicación obligatoria en todo el Sistema Educativo Nacional; a partir de septiembre de 2016 en los establecimientos escolares con Régimen Sierra y en el año 2017-2018 en los Régimen Costa.



1.6. Objetivos.

1.6.1. Objetivo general.

Identificar si los docentes de Educación General Básica de Instituciones Unidocentes, Bidocentes y Pluridocentes padecen Síndrome de Burnout.

1.6.2. Objetivos específicos.

Establecer la incidencia del síndrome de Burnout, en los maestros de educación general básica, que tengan dos o más años de servicio en Instituciones educativas de tipología unidocente, bidocente y pluridocente.

Cuantificar la prevalencia de realización personal, despersonalización y cansancio emocional, a través de una prueba psicométrica.

Establecer técnicas para reducir el síndrome de Burnout en los maestros de educación primaria.

Reformar la actual plantilla óptima, la cual asigna un docente por 40 estudiantes.

1.7.Hipótesis.

¿Presentan los Maestros de Educación General Básica de las Instituciones Educativas Unidocentes, Bidocentes y Pluridocentes Síndrome de Burnout?

1.8.Determinación de variables de estudio.

Las variables de estudio para el presente trabajo son:

- Síndrome de Burnout
- Docentes

1.9.Definición de variables

1.9.1. Síndrome de Burnout

Freudenberger (1974) define Burnout como, sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador. Maslach (1976) lo describe como el proceso gradual de pérdida de responsabilidad personal, y desinterés cínico entre sus compañeros de trabajo.

Maslach y Leiter (2008) relacionan el Burnout especialmente con las características del trabajo, incluyendo alto volumen de trabajo, conflicto y ambigüedad del rol, baja previsibilidad, falta de participación y apoyo social y experiencia de injusticia.



El síndrome de Burnout al ser el resultado de la interacción del trabajador con el ambiente laboral involucrará tres variables: Variables personales, variables sociales y variables organizacionales.

1.9.2. Variables personales

Propias del individuo, por ejemplo, el género parece ser una variable importante a la hora de cuantificar ciertas dimensiones de síndrome de Burnout.

1.9.3. Variables sociales

El apoyo social que recibe el trabajador por parte de sus compañeros, amigos, familiares, etc., es importante, pues le permite sentirse querido, valorado y apreciado en su lugar de trabajo.

1.9.4. Variables organizacionales

Factores como el clima organizacional y falta de reconocimiento ayudan a desencadenar el síndrome de Burnout, por lo que se deberán tomar en cuenta a la hora de diseñar la prevención de riesgos psicosociales.



CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Surgimiento del término

La palabra Burnout ha sido utilizada en el lenguaje anglosajón dentro de la jerga de los atletas o deportistas en general, la traducción al castellano significa “estar quemado.” Álvarez, Fernández (1991)

Fuera del contexto deportivo, el término “Burnout” fue utilizado por primera vez por Freudenberg (1974) para referirse a los problemas de aspectos sociales. Pero fue C. Maslach quien dio a conocer esta palabra de forma pública en 1977, dentro del congreso anual de la Asociación Americana de Psicólogos (A.P.A)

El rasgo fundamental del Burnout es el cansancio emocional o lo que es lo mismo, la sensación de no dar más de sí mismo a los demás. El sujeto se aísla de los demás desarrollando una actitud impersonal hacia los demás, mostrándose cínico, distanciado, utilizando etiquetas para aludir a los demás. Álvarez, Fernández (1991)

El síndrome de Burnout se considera un proceso continuo. Su aparición no surge de manera súbita, sino que emerge de manera progresiva. A continuación, en la tabla 8 se puede observar las fases del síndrome de Burnout

Tabla 8. Fases del síndrome de Burnout

Fase uno	Fase dos	Fase tres
Estrés Laboral	Exceso o sobreesfuerzo	Enfrentamiento defensivo
Demandas	Tensión	Distanciamiento emocional
Recursos	Fatiga	Retirada
	Irritabilidad	Cinismo
		Rigidez

Fuente: Freudenberg, 1974

2.2. Origen del síndrome de Burnout

El término “Burnout” fue manejado por el psiquiatra Freudenberg (1974). Según el autor, se relaciona con el agotamiento y desgaste causado por un exceso de fuerza y/o demandas cada vez mayores de energía dentro del entorno laboral; esta situación sucede con un profesional, quien se “quema” (agota) y de esta manera fracasa en su intento por alcanzar sus metas laborales. Maslach y Pines (1977) definen el síndrome de Burnout como un estado de agotamiento físico y emocional que implica una pérdida de interés en el trabajo, actitudes negativas hacia sus compañeros y clientes y baja autoestima. Para Maslach y Jackson (1979), el síndrome de Burnout ocurre cuando individuos que son empleados de otras personas; esta relación genera tensión. Según Edelwich y Bridsky (1980), es una pérdida progresiva de la energía y el deseo de alcanzar objetivos, obstaculizados por las condiciones de trabajo.

Desde una perspectiva psicosocial, Maslach y Jackson (1986) lo consideran una respuesta inadecuada ante el estrés que se manifiesta en tres aspectos:

- Agotamiento físico y psicológico



- Actitud fría y despersonalizada
- Realización personal

El síndrome de Burnout es una clara respuesta al estrés laboral; es una experiencia compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo y las personas con las cuales existe relación frecuente en el mismo. Esta enfermedad se ha detectado como riesgo para las profesiones relacionadas al trabajo con individuos, como lo es la educación, salud y recursos humanos.

2.3. Síntomas del síndrome de Burnout

Psicosomáticos: Fatiga crónica, dolores de cabeza frecuente, problemas de sueño, úlceras u otros desordenes gastrointestinales, pérdida de peso, hipertensión, asma, dolores musculares (espalda y cuello) y en las mujeres, pérdida de ciclos menstruales.

Conductuales: Absentismo laboral, abuso de drogas, aumento de la conducta violenta, comportamientos de alto riesgo (conducción suicida)

Emocionales: Distanciamiento afectivo, irritabilidad, celos, incapacidad para concentrarse, baja autoestima y deseos de abandonar el trabajo, ideas suicidas.

Defensivos: Negación de las emociones, atención selectiva, ironía, racionalización, desplazamiento de afectos.

Etapas del síndrome de Burnout

El Burnout no es una patología que se genera de la noche a la mañana, este evoluciona en función del tiempo y de manera progresiva, es decir que pasa por diferentes etapas y se convierte en un ciclo, de tal forma que las personas que entran al círculo del Burnout no pasan de la misma forma el cuadro evolutivo.

Bosqued (2008), identifica el desarrollo de Burnout en cuatro fases del desarrollo del mismo las cuales son:

Entusiasmo. - En esta fase se puede notar que el individuo busca cada día dar más de sí mismo, espera lo mejor de él y para los sujetos a los cuales transfiere conocimiento y ayuda, se pueden dar diferentes situaciones difíciles y el ser humano se siente preparado para ellas, ya que está cargado de energías, tiene muchas ideas en su mente para hacer mejor el trabajo a cada momento.

El trabajo se convierte en su mayor ilusión, está enamorado de su trabajo y le apasiona cada parte de él, siente amor por su labor, tiene mucha energía, llega temprano, presentable, con una buena cara y esto lo infunde a los que lo rodea, haciendo el trabajo más llevadero.

Estancamiento.- En esta fase el profesional se da cuenta que lo que se había planteado al inicio no responde exactamente a la realidad, empieza ver los defectos del trabajo que realiza, inicia a ponerle los peros dentro de las responsabilidades laborales, comienza a juzgar a sus compañeros de trabajo e incluso a su jefe, y llega a pensar que a las personas que atiende son un fastidio y que no reconocen el esfuerzo que realiza para ellos.



Es común que en todo ámbito laboral se llegue a esta etapa, pero se considera subestandar dejarse llevar por los pensamientos negativos del trabajo terminando en quemarse en el trabajo.

Frustración. – En esta fase el entusiasmo y la energía ya no existen y terminan por convertirse en fatiga crónica e irritabilidad.

La persona que alcanza este nivel comienza a padecer síntomas psicofisiológicos; donde los patrones de sueño y alimentación varían y es posible que aparezcan conductas adictivas como la bebida, las drogas, el sexo o las compras.

Esta persona se vuelve indeciso, no puede tomar buenas decisiones y esto por consiguiente le afecta en la productividad del trabajo, si la frustración prosigue, avanza a la siguiente fase, cada vez más frustrado e irritado siente que tiene que esforzarse más por el rol que antes lo sentía fácil, mostrándose cínico, distanciado y demasiado crítico. Esta fase provoca al profesional depresión, enfermedades físicas, drogas, alcohol, cigarrillo entre otros.

2.4. Causas laborales y personales del síndrome de Burnout.

Bosqued (2005), menciona las causas laborales para que la persona padezca desgaste profesional.

- Falta de medios para realizar las tareas encomendadas

Dentro del ambiente laboral, el trabajador deberá contar con los medios necesarios y en buenas condiciones para desarrollar las tareas asignadas, al no contar con estos medios necesarios siente insatisfacción con su rol.

- Falta de definición del rol profesional

La falta de definición de funciones dentro del lugar de trabajo, produce incertidumbre e inseguridad que genera con el tiempo estrés.

- Falta de control sobre el propio trabajo

Hace referencia al control que tiene el individuo al rol que desempeña, las exigencias y demandas que su labor requiere.

En tanto que el déficit como un exceso control también se vuelve perjudicial para el trabajador, la primera por descuido y la otra por elevada responsabilidad que exige una tarea.

- Cambios sociales y tecnológicos permanentes

Cuando los cambios en la sociedad y tecnología son demasiado frecuentes y drásticos, generan sobrecarga laboral.

Como por ejemplo modificaciones en la actitud de los estudiantes, disminución del respeto hacia el profesor, comportamientos agresivos, entre otras.



- Carencia de apoyo y reconocimiento

Las instituciones que no respaldan a sus trabajadores, su remuneración no es la adecuada y nunca son reconocidos por su buen trabajo. Estos son ambientes de trabajo donde rápidamente sus trabajadores padecerán de Burnout.

- Retroalimentación nula.

Cuando el trabajador no recibe ninguna información del resultado de su trabajo, ya sea bueno o malo, genera desgaste profesional, generando en él incertidumbre y confusión ya que su trabajo al parecer no causa ningún impacto o no tiene importancia.

- Fuerte idealismo y altruismo.

El trabajador se compromete por completo con sus labores, invierte todo su esfuerzo para cumplir los objetivos institucionales, pero este nivel llega a tal punto de estresar, desgastar y desesperar al sujeto.

- Sobre involucramiento hacia los problemas de los demás.

El trabajador se involucra demasiado en los problemas, malestares de los demás, este nivel de empoderamiento termina compartiendo o asumiendo penas ajenas, llegando incluso a descuidar de sí mismo. Pero cuando el problema no llega a solucionarlo genera impotencia y fracaso profesional.

- Excesiva autocrítica.

Los trabajadores piensan que han cometido demasiados errores en la carrera laboral, aunque estos sean mínimos, consideran que son errores graves e imperdonables, el no hacer todo bien llega a ser un fracaso, ellos mismos critican cada detalle que realizan.

- Falta de autocontrol ante el estrés y situaciones conflictivas.

Es conocido que toda actividad laboral presentará situaciones conflictivas y estresantes, graves o leves el trabajador deberá buscar los mecanismos para sobrellevarlos y superarlos.

- Situaciones de la vida personal.

Todo ser humano de tarde o temprano afrontará situaciones difíciles, tales como muerte de algún familiar, enfermedad propia o de algún ser querido, divorcio o nacimiento de un hijo y dificultades económicas, entre otras que producen estrés.

- Temperamento de cada persona.

Las desencadenantes del síndrome de Burnout pueden ser muchas y provienen de diferentes fuentes, varias de ellas están centradas en la personalidad del sujeto.



CAPITULO III.

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de estudio

Este trabajo se lo realizó con la técnica descriptiva para la identificación de un fenómeno y con direccionalidad retrospectiva, por lo tanto, se utilizó un estudio “Descriptivo Retrospectivo”, debido a que se presume la prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de escuelas unidocentes, bidocentes y pluridocentes de la Dirección Distrital de Educación Sígsig.

3.2. Área de estudio

El área de estudio contempla instituciones educativas unidocentes, bidocentes y pluridocentes pertenecientes a la dirección distrital de educación Sígsig.

3.3. Universo y muestra

La dirección distrital cuenta con un total de 369 docentes que atienden la actual oferta educativa de este distrito, de los cuales 68 docentes están encargados de las escuelas unidocentes, bidocentes y pluridocentes.

Por lo que el universo de estudio comprenderá los 68 docentes que trabajan por más de un año atendiendo este tipo de escuelas pertenecientes a la dirección distrital de educación Sígsig.

3.4. Variables

3.4.1. Variable independiente

- Cargo de docentes en instituciones educativas unidocentes, bidocentes y pluridocentes
- Antigüedad en la institución

3.4.2. Variable dependiente

- Cansancio emocional
- Despersonalización
- Realización personal

3.5. Metodología

La metodología utilizada para este trabajo es la observación y la recolección de información mediante comunicación.

3.6. Técnica

Encuestas llenadas por los docentes de las escuelas de educación básica unidocentes, bidocentes y pluridocentes



3.7. Instrumento

El cuestionario Maslach Burnout Inventory es un cuestionario de 22 ítems, en los que plantea al docente una serie de preguntas sobre sus sentimientos y pensamientos relacionados con el trabajo. El docente contestara cada pregunta mediante la escala de Likert que va de cero “0” (nunca) a 6 (siempre).

El cuestionario se divide en tres subescalas, de las cuales cada una mide tres dimensiones que estructuran el Burnout: cansancio emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y realización personal (8 ítems), de cada escala se obtiene una puntuación baja, media o alta.

La dimensión “cansancio emocional” valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo, su puntuación máxima es 54.

La dimensión “despersonalización” valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento, su puntuación máxima es 30

La dimensión de “realización personal” evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo, su puntuación máxima es 48

Para una mayor apreciación en la tabla 9 se da a conocer la clasificación de sus dimensiones y sus respectivos indicadores.

Tabla 9. Dimensiones de Burnout y sus indicadores

Dimensión evaluada	Preguntas a evaluar	Valor obtenido	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	Σ	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	Σ	Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	Σ	Menos de 34

Autor: David Nugra

3.8. Tratamiento de la información

Proceso

- Elección y descripción del método
- Solicitud de elaboración de cuestionario a diferentes instituciones
- Tabulación cuestionario
- Proceso estadístico, gráficas, porcentajes
- Presentación de resultados
- Conclusiones
- Recomendaciones

3.9. Análisis de resultados

Se utilizó la estadística descriptiva para el tratamiento de los datos, para las variables discretas se utiliza porcentajes y para las variables continuas se utiliza el promedio y desviación estándar.

Los datos fueron analizados utilizando el programa informático Microsoft Excel 2013, para esto a más de las variables dependientes e independientes se analizaron también la edad y sexo de cada participante con el objetivo de asociarlas con las variables



dependientes (cansancio emocional, despersonalización y realización personal) mediante Odds Ratio.

Para identificar la asociación estadística entre las variables dependientes y las variables independientes se aplicó el Test de Fisher, y Odds Ratio (OR); considerando asociación significativa cuando el valor de p es menor a 0,05 y con un intervalo de confianza del 95%

En primera instancia para la variable interviniente “edad” se construyó una distribución de frecuencias para su análisis. Luego para la variable “sexo” se la represento en porcentajes.

Posteriormente a las dimensiones del Burnout también se la represento mediante porcentajes para su comparación.

Valoración de puntuaciones

Tener altas puntuaciones en las dos primeras dimensiones y bajas en la tercera determinan el síndrome de Burnout. Es necesario analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el grado del síndrome de Burnout

A continuación, se observa en las tablas 10, 11 y 12 las preguntas correspondientes a cada una de las dimensiones, sus rangos de frecuencia, sus valores de referencia e indicador de indicios de Burnout.

Cansancio emocional.

Tabla 10. Análisis de cansancio emocional

Nº	Preguntas	Rangos	Valoración	Indicios de Burnout.
1	Me siento emocionalmente agotado/a en mi trabajo	0 = Nunca 1 = Pocas veces al año 2 = Una vez al mes o menos 3 = Unas pocas veces al mes 4 = Una vez a la semana 5 = Unas pocas veces por semana 6 = Todos los días	Bajo 0 -18 Medio 19 - 26 Alto 27 - 54	> 26
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo			
3	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa			
4	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo			
5	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.			
6	Me siento frustrado/a en mi trabajo			
7	Creo que trabajo demasiado			
8	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés			
9	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de las posibilidades			

Autor: David Nugra



Despersonalización.

Tabla 11. Análisis de despersonalización

Nº	Preguntas	Rangos	Valoración	Indicios de Burnout.
1	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales	0 = Nunca 1 = Pocas veces al año o 2 = Una vez al mes o menos 3 = Unas pocas veces al mes 4 = Una vez a la semana 5 = Unas pocas veces por semana 6 = Todos los días	Bajo 0 -5 Medio 6 - 9 Alto 10 - 30	> 9
2	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente			
3	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente			
4	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as			
5	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas			

Autor: David Nugra

Realización personal.

Tabla 12. Análisis de realización personal

Nº	Preguntas	Rangos	Valoración	Indicios de Burnout.
1	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as	0 = Nunca 1 = Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos 3 = Unas pocas veces al mes 4 = Una vez a la semana 5 = Unas pocas veces por semana 6 = Todos los días	Bajo 0 -5 Medio 6 - 9 Alto 10 - 30	< 6
2	Creo que tengo con mucha eficacia los problemas de mis alumnos			
3	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as			
4	Me siento con mucha energía en mi trabajo			
5	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos			
6	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as			
7	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo			
8	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma			

Autor: David Nugra

CAPITULO IV.

RESULTADOS

A continuación, se presentarán los resultados de los cuestionarios aplicados a los maestros de escuelas unidocentes, bidocentes y pluridocentes de la Dirección Distrital 01D08 Sigsig.

En el test MBI se solicitó colocar la edad y sexo de cada participante, con la finalidad de construir tablas para visualizar sus frecuencias y porcentajes.

4.1. Edad.

Para el análisis de esta variable se elaboró una tabla de distribución con el afán de identificar la mayor segmentación de acuerdo a la edad. Como se puede ver en la Tabla 13, el mayor porcentaje de docentes, se encuentra en el tercer intervalo, es decir entre 35 y 40 años con un 30,9 %. La edad promedio de los docentes es 35 y su desviación estándar de 7,6.

Tabla 13. Distribución de edades.

N°	Intervalo		Frecuencia	%
1	23	28	20	29,4%
2	29	34	14	20,6%
3	35	40	21	30,9%
4	41	46	8	11,8%
5	47	52	4	5,9%
6	53	58	1	1,5%
	TOTAL		68	100%

Autor: David Nugra

4.2. Sexo.

Para esta variable se obtuvo una predominancia del sexo femenino con un 73,5 % y el sexo masculino con un 26,5 %, tal como se muestra en el gráfico a continuación.

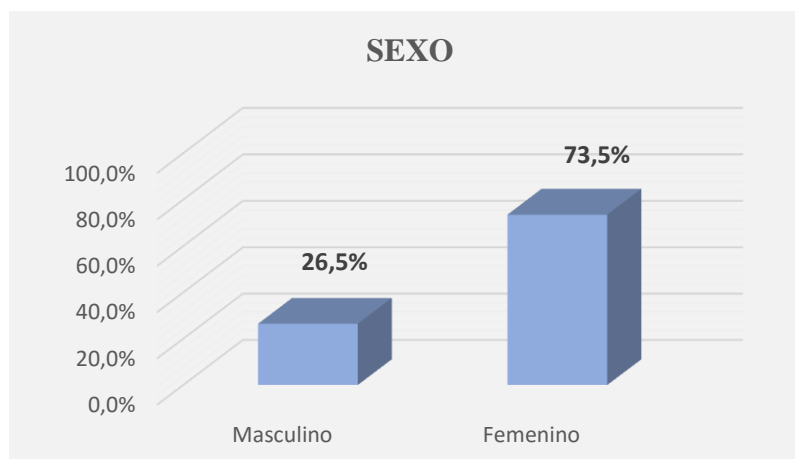




Figura 4. Género.
Autor: David Nugra

4.3. Dimensión “Cansancio Emocional”

Para la dimensión de cansancio emocional se obtuvo una puntuación “Bajo” según la escala establecida, esto con un 69,1% resultado del Test MBI. A continuación, en la tabla 14 podrá observar los porcentajes obtenidos de esta dimensión.

Tabla 14. Análisis cansancio emocional

Cansancio Emocional		
Escala	Frecuencia	%
Alto	14	20,6%
Medio	7	10,3%
Bajo	47	69,1%
TOTAL	68	100,0%

Autor: David Nugra

4.4. Dimensión “Despersonalización”

Para la dimensión de despersonalización se obtuvo una ubicación “Bajo” según la escala establecida, esto con un 75,0 % resultado del Test MBI. A continuación, en la tabla 15 podrá observar los porcentajes obtenidos de esta dimensión.

Tabla 15. Análisis despersonalización

Despersonalización		
Escala	Frecuencia	%
Alto	4	5,9%
Medio	13	19,1%
Bajo	51	75%
TOTAL	68	100,0%

Autor: David Nugra

4.5. Dimensión “Realización Personal”

Para la dimensión de despersonalización se obtuvo una ubicación “Alto” según la escala establecida, esto con un 73,5 % resultado del Test MBI. A continuación, en la tabla 16 podrá observar los porcentajes obtenidos de esta dimensión.

Tabla 16. Análisis realización personal

Realización Personal		
Escala	Frecuencia	%
Alto	50	73,5%
Medio	12	17,6%
Bajo	6	8,8%

TOTAL	68	100,0%
--------------	----	--------

Autor: David Nugra

4.6. Confrontación entre dimensiones

A continuación, se observa el gráfico comparativo entre las diferentes dimensiones.

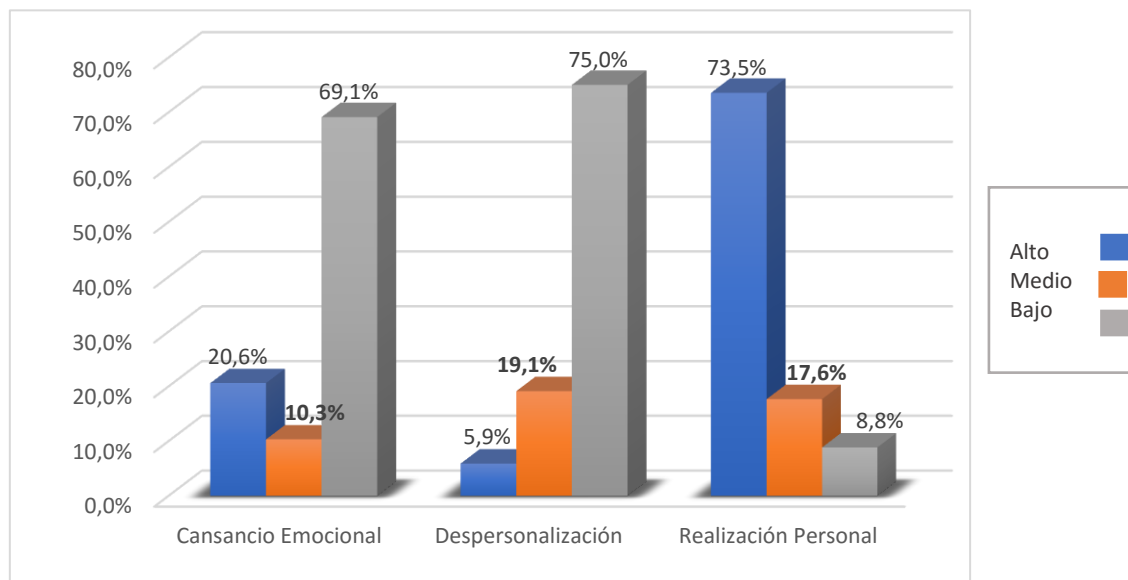


Figura 5. Dimensiones de Burnout

Autor: David Nugra

4.7. Determinación del síndrome de Burnout

Para determinar la presencia del síndrome de Burnout es necesario obtener resultados de las dimensiones como se indica a continuación, es decir que indica inicios de Burnout.

- Cansancio Emocional – Puntuación Alta
- Despersonalización – Puntuación Alta
- Realización Personal – Puntuación Baja

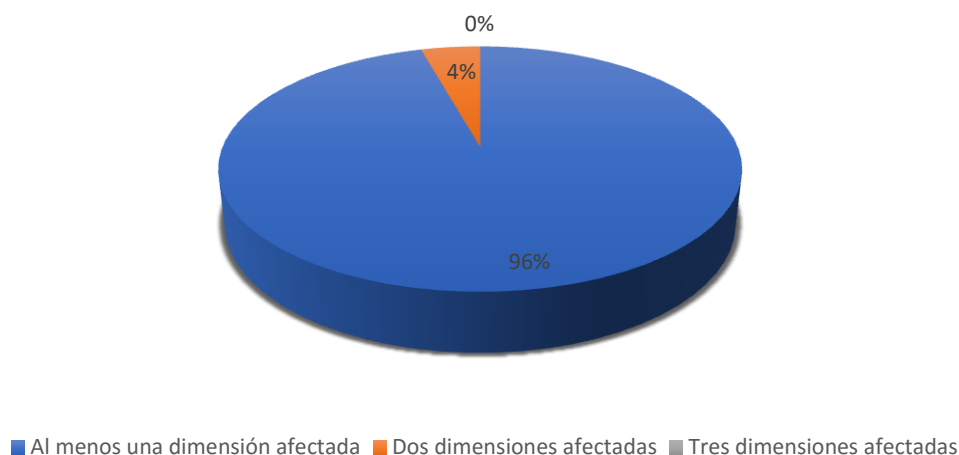
Luego del análisis de datos y confrontación con las puntuaciones establecidas para la identificación del síndrome de Burnout, se presenta a continuación en la tabla 17 los porcentajes de dimensiones afectadas.

Tabla 17. Determinación de síndrome de Burnout

Descripción	Valoración	Total	%
Al menos una dimensión afectada	CE. Alto / D. Alta / RP. Baja	22	96
Al menos dos dimensiones afectadas	CE. Alto / D. Alta / RP. Baja	1	4
Tres dimensiones afectadas	CE. Alto / D. Alta / RP. Baja	0	0

Autor: David Nugra

Alteración de dimensiones - Puntuación Alta



*Figura 6. Presencia de Burnout.
Autor: David Nugra*

Como se puede notar no se cuenta con las tres dimensiones afectadas, es decir que los docentes de Escuelas de Educación Básica Unidocentes, Bidocentes y Pluridocentes no presentan el síndrome de estar quemado. Pero se puede observar la afección de uno y dos dimensiones en un 96% y 4% respectivamente.

4.8. Estudio de dimensiones con casos afectados

4.8.1. Análisis de casos de cansancio emocional con indicador elevado.

Se procedió a estudiar los casos de manera independiente, es decir para la dimensión “cansancio emocional” únicamente valores con puntuación alta con el afán de evidenciar la prevalencia en el género y edad.

Para identificar la mayor segmentación de acuerdo a la edad con alto cansancio emocional, se utilizó la tabla de distribución construida al inicio de este capítulo. Como se puede ver en la tabla 18 el mayor porcentaje de docentes con cansancio emocional alto, se encuentra en el tercer intervalo, es decir entre 35 y 40 años con un 42,9 %. La edad promedio es de 34 años y su desviación estándar de 7,9

Tabla 18. Distribución de edades (Cansancio Emocional).

N°	Intervalo		Frecuencia	%
1	23	28	5	35,7
2	29	34	1	7,1
3	35	40	6	42,9
4	41	46	0	0
5	47	52	2	14,3
6	53	58	0	0

	TOTAL	14	100%
--	--------------	----	------

Autor: David Nugra

A continuación, se observa el gráfico comparativo del género con mayor prevalencia de cansancio emocional.

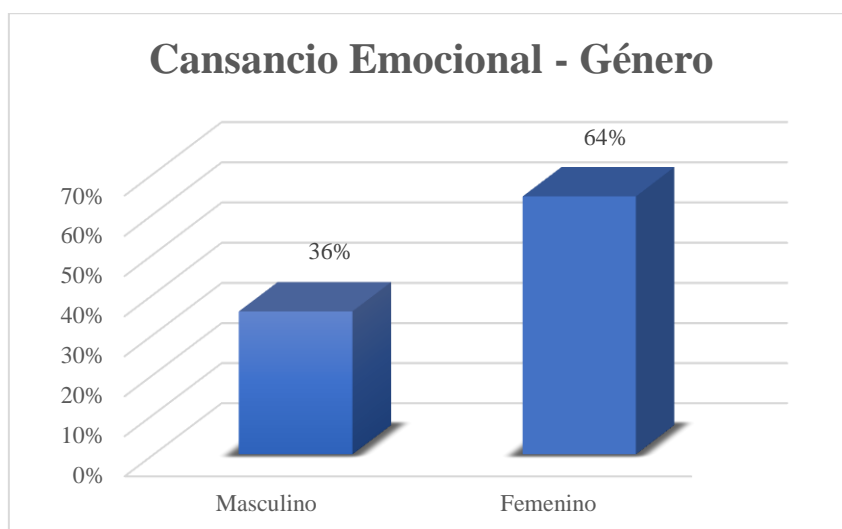


Figura 7. Cansancio emocional por género
Autor: David Nugra

4.8.2. Análisis de casos de despersonalización con indicador elevado.

De igual manera se utilizó la tabla de frecuencias anteriormente construida para la identificación de mayor segmento con respecto a la edad y la despersonalización. En la tabla 19 se puede ver que el mayor porcentaje se encuentra en el tercer intervalo, es decir entre 35 y 40 años con un 75%. La edad promedio es de 35 años y su desviación estándar de 4,9

Tabla 19. Distribución de edades (Despersonalización).

N°	Intervalo		Frecuencia	%
1	23	28	0	0
2	29	34	1	25
3	35	40	3	75
4	41	46	0	0
5	47	52	0	0
6	53	58	0	0
	TOTAL		4	100%

Autor: David Nugra

A continuación, se observa el gráfico comparativo del género con mayor prevalencia en despersonalización.

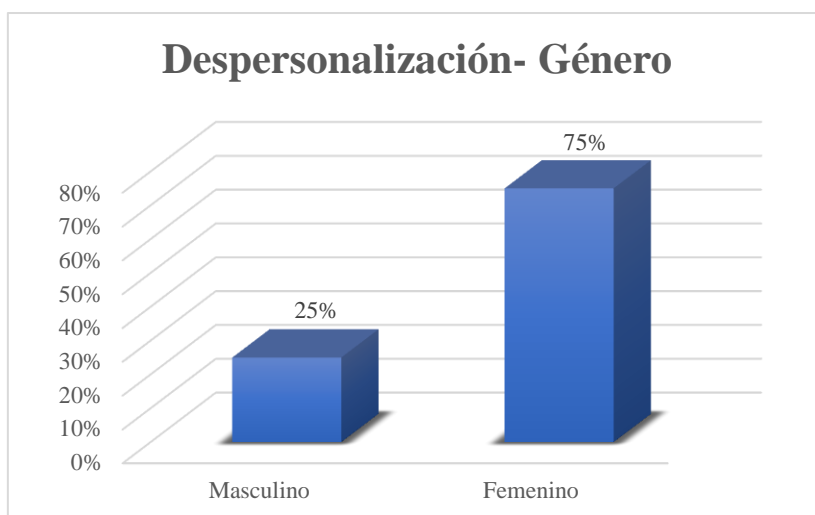


Figura 8. Despersonalización por género

4.8.3. Análisis de casos de realización personal con indicador elevado.

Tal como se procedió en las anteriores dimensiones se procedió a utilizar la misma tabla de frecuencias, donde para este caso se puede evidenciar en la tabla 20 que la mayor segmentación respecto a la edad y la realización personal está en el tercer intervalo, comprendido entre 35 y 40 años con un 50%. La edad promedio es de 33 años y su desviación estándar de 6,4.

Tabla 20. Distribución de edades (Realización personal).

N°	Intervalo		Frecuencia	%
1	23	28	1	16,7
2	29	34	2	33,3
3	35	40	3	50,0
4	41	46	0	0
5	47	52	0	0
6	53	58	0	0
	TOTAL		6	100%

Autor: David Nugra

A continuación, se observa el gráfico comparativo del género con mayor prevalencia en realización personal.

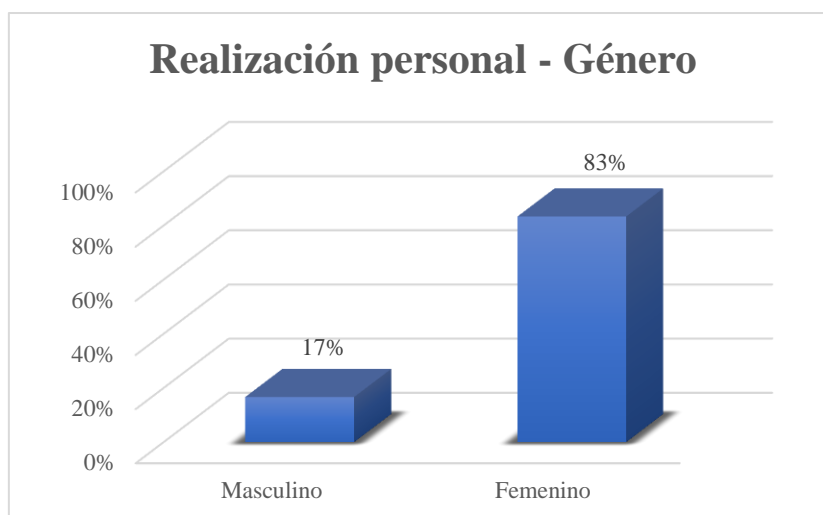


Figura 9. Despersonalización por género.
Autor: David Nugra

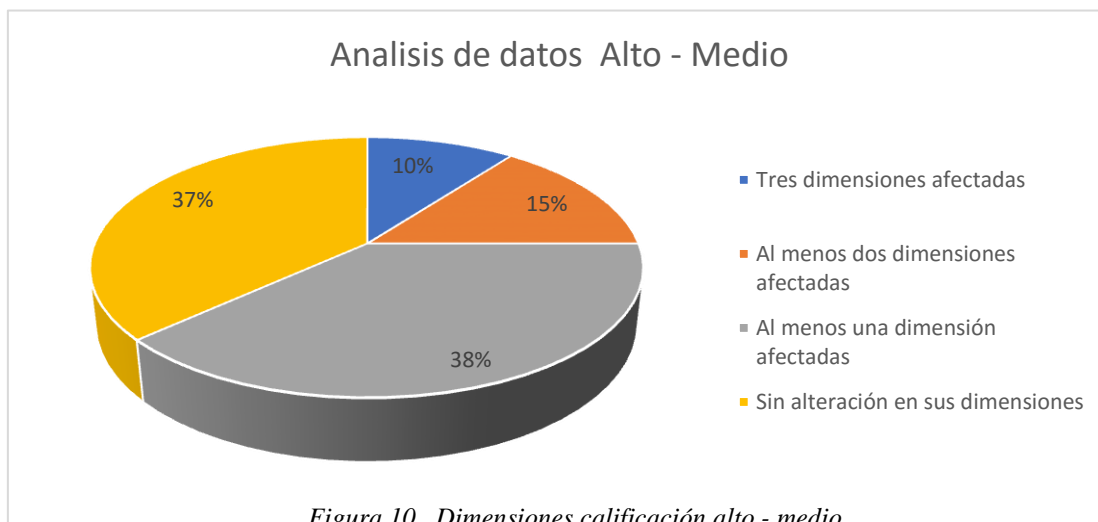
4.9. Análisis de dimensiones con “riesgo moderado”

Con el objeto de generar información relevante con los datos obtenidos de los cuestionarios, se procedió a analizar las puntuaciones Cansancio Emocional y Despersonalización con escala “Alto - Medio” y la dimensión Realización Personal con escala “Bajo – Medio”. En la tabla 21 que se presenta a continuación se podrá observar los porcentajes de las dimensiones con puntuaciones altas y media.

Tabla 21. Análisis de dimensiones

Descripción	Valoración	Total	%
Tres dimensiones afectadas	CE. Y D. (Alta – Medio) / RP. (Baja – Media)	7	10.3%
Al menos dos dimensiones afectadas	CE. Y D. (Alto – Media) / RP. (Baja – Medio)	10	14.7%
Al menos una dimensión afectada	CE. Y D. (Alto – Media) / RP. Baja	26	38.2%
Sin afectación en sus dimensiones	CE. Bajo / D. Bajo / RP. Alto	25	36.2%

Autor: David Nugra



4.10. Burnout y la asociación con factores demográficos (edad y género).

Para analizar la asociación entre variables se utilizó el Test de Fisher, este método evalúa la probabilidad con relación a cada una de las tablas 2 x 2 que se puedan formar manteniendo los totales de filas y columnas que mantenga la tabla observada. Cada probabilidad se la obtiene de la hipótesis nula de independencia de las dos variables que se estén considerando.

Se debe tener en cuenta cual es el factor o variable predictora y cuál es la variable resultado.

Para nuestro primer caso tenemos

- Variable Predictora: Burnout
- Variable Resultado: Género

Es necesario recordar que no se encontró la presencia del síndrome de Burnout en la población analizada, por lo que para efectos de demostración se calculara el valor de “p” únicamente con el factor “género” donde se demostró la no asociatividad entre el síndrome de Burnout y el género, quedando ya innecesario calcular el valor de “p” para el factor edad.

Formulación de la Hipótesis

H₀: No hay asociación entre el síndrome de Burnout y el género de los docentes.

H₁: Si hay asociación entre el síndrome de Burnout y el género de los docentes.

A continuación, en la tabla 22 podrá observar la prueba exacta de Fisher para el análisis asociativo entre el Burnout y el género.



Tabla 22. Asociación Burnout - género

Género	Síndrome de Burnout		Total Marginal Fila	Valor de “p”
	SI	NO		
Masculino	0	18	18	1
Femenino	0	50	50	
Total Marginal Columna	0	68	68	

Autor: David Nugra

El valor estadístico de la Prueba Exacta de Fisher es 1. Por lo tanto, al tener una significancia de 0.05 No se rechaza la Hipótesis Nula. Es decir, para este caso no hay asociación entre estas variables.

4.11. Dimensiones afectadas y la asociación con el factor demográfico (género).

4.11.1. Cansancio emocional y género

Para el primer caso tenemos

- Variable Predictora: Cansancio emocional
- Variable Resultado: Género

Formulación de la Hipótesis

Ho: No hay asociación entre la dimensión cansancio emocional y el género de los docentes.

H1: Si hay asociación entre la dimensión cansancio emocional y el género de los docentes.

A continuación, en la tabla 23 podrá observar la prueba exacta de Fisher para el análisis asociativo entre el cansancio emocional y el género.

Tabla 23. Cansancio emocional - género

Género	Cansancio Emocional		Total Marginal Fila	Valor de “p”
	SI	NO		
Masculino	5	13	18	0,4976
Femenino	9	41	50	
Total Marginal Columna	14	54	68	

Autor: David Nugra



El valor estadístico de la Prueba Exacta de Fisher es 0,4976. Por lo tanto al tener una significancia de 0.05 No se rechaza la Hipótesis Nula. Es decir, no hay asociación entre estas variables.

4.11.2. Despersonalización y género

Para el segundo caso tenemos

- Variable Predictora: Despersonalización
- Variable Resultado: Género

Formulación de la Hipótesis

H₀: No hay asociación entre la dimensión despersonalización y el género de los docentes.

H₁: Si hay asociación entre la dimensión despersonalización y el género de los docentes.

A continuación, en la tabla 24 podrá observar la prueba exacta de Fisher para el análisis asociativo entre la despersonalización y el género.

Tabla 24. Despersonalización - género

Género	Cansancio Emocional		Total Marginal Fila	Valor de “p”
	SI	NO		
Masculino	1	17	18	1
Femenino	3	47	50	
Total Marginal Columna	4	54	68	

Autor: David Nugra

El valor estadístico de la Prueba Exacta de Fisher es 1. Por lo tanto, al tener una significancia de 0.05 No se rechaza la Hipótesis Nula. Es decir, no hay asociación entre estas variables.

4.11.3. Realización personal y género

Para el tercer caso tenemos

- Variable Predictora: Realización personal
- Variable Resultado: Género

Formulación de la Hipótesis

H₀: No hay asociación entre la dimensión realización personal y el género de los docentes.

H₁: Si hay asociación entre la dimensión realización personal y el género de los docentes.



A continuación, en la tabla 25 podrá observar la prueba exacta de Fisher para el análisis asociativo entre la realización personal y el género.

Tabla 25. Realización personal - género

Género	Cansancio Emocional		Total Marginal Fila	Valor de “p”
	SI	NO		
Masculino	1	17	18	1
Femenino	3	47	50	
Total Marginal Columna	4	64	68	

Autor: David Nugra

El valor estadístico de la Prueba Exacta de Fisher es 1. Por lo tanto, al tener una significancia de 0.05 No se rechaza la Hipótesis Nula. Es decir, no si hay asociación entre estas variables.

4.12. Asociación entre variables (Odds Ratio)

Para la relación entre variables se utilizó el Odds Ratio, para identificar la relación entre las variables laborales y las dimensiones del Burnout.

4.12.1. Cansancio emocional y edad

Para esta asociación se obtuvo:

- Riesgo Relativo = 1,75
- Odds Ratio = 2

A continuación, en la tabla 26 podrá observar las variables para el cálculo Odds Ratio para el análisis asociativo entre el cansancio emocional y la edad.

Tabla 26. Asociación cansancio emocional - edad

Edad	Con ALTO Cansancio Emocional	Sin Cansancio Emocional	TOTAL
23 – 35	10	30	40
36 – 58	4	24	28
TOTAL	14	54	68

Autor: David Nugra

Por lo tanto, se encontró que las probabilidades de tener ALTO cansancio emocional dentro de los 23 a 35 años presentan 2 veces mayor que tener ALTO cansancio emocional dentro de los 36 a 58 años.



4.12.2. Despersonalización y edad

Para esta asociación se obtuvo:

- Riesgo Relativo = 2,1
- Odds Ratio = 2,19

A continuación, en la tabla 27 podrá observar las variables para el cálculo Odds Ratio para el análisis asociativo entre la despersonalización y la edad.

Tabla 27. Asociación despersonalización - edad

Edad	Con ALTA Despersonalización	Sin ALTA Despersonalización	TOTAL
23 – 35	3	37	40
36 – 58	1	27	28
TOTAL	4	64	68

Autor: David Nugra

Las probabilidades de tener ALTA Despersonalización en los 23 a 35 años presentan 2,19 veces mayor que tener Alta Despersonalización dentro de los 36 a 58 años.

4.12.3. Realización personal - edad

Para esta asociación se obtuvo:

- Riesgo Relativo = 0,7
- Odds Ratio = 0,68

A continuación, en la tabla 28 podrá observar las variables para el cálculo Odds Ratio para el análisis asociativo entre la realización personal y la edad.

Tabla 28. Asociación realización personal - edad

Edad	Con BAJA Realización Personal	Sin BAJA Realización Personal	TOTAL
23 – 35	3	37	40
36 - 58	3	25	28
TOTAL	6	62	68

Autor: David Nugra

Las probabilidades de tener BAJA Realización Personal de los 23 a 35 años presentan 0,68 veces mayor que tener BAJA Realización Personal dentro de los 36 a 58 años.



4.12.4. Cansancio emocional y género

Para esta asociación se obtuvo:

- Riesgo Relativo = 0,65
- Odds Ratio = 0,57

A continuación, en la tabla 29 podrá observar las variables para el cálculo Odds Ratio para el análisis asociativo entre el cansancio emocional y el género.

Tabla 29. Asociación cansancio emocional - género.

Género	Con ALTO Cansancio Emocional	Sin Cansancio Emocional	TOTAL
FEMENINO	9	41	50
MASCULINO	5	13	18
TOTAL	14	54	68

Autor: David Nugra

Las probabilidades de tener ALTO cansancio emocional con género FEMENINO presentan 0,57 veces mayor que tener ALTO cansancio emocional con género MASCULINO.

4.12.5. Despersonalización y género

Para esta asociación se obtuvo:

- Riesgo Relativo = 1,08
- Odds Ratio = 1,09

A continuación, en la tabla 30 podrá observar las variables para el cálculo Odds Ratio para el análisis asociativo entre la despersonalización y el género.

Tabla 30. Asociación despersonalización - género.

Género	Con ALTA Despersonalización	Baja Despersonalización	TOTAL
FEMENINO	3	47	50
MASCULINO	1	17	18
TOTAL	4	64	68

Autor: David Nugra



Las probabilidades de tener ALTA despersonalización con género FEMENINO presentan 1,09 veces mayores que tener ALTA despersonalización con género MASCULINO.

4.12.6. Realización personal y género

Para esta asociación se obtuvo:

- Riesgo Relativo = 1,8
- Odds Ratio = 1,89

A continuación, en la tabla 31 podrá observar las variables para el cálculo Odds Ratio para el análisis asociativo entre la realización personal y el género.

Tabla 31. Asociación realización personal - género.

Género	Con BAJA Realización Personal	Sin BAJA Realización Personal	TOTAL
FEMENINO	5	45	50
MASCULINO	1	17	18
TOTAL	6	62	68

Autor: David Nugra

Las probabilidades de tener BAJA realización personal con género FEMENINO presentan 1,89 veces mayor que tener BAJA realización personal con género MASCULINO.

A continuación, podrá observar una serie tablas resumen de los resultados obtenidos.

Tabla 32. Dimensiones riesgo de Burnout

Análisis de dimensiones de riesgo de Burnout		
<i>Escala Cansancio Emocional</i>	N	%
Alto	14	20,6
Medio	7	10,3
Bajo	47	69,1
<i>Escala Despersonalización</i>		
Alto	4	5,9
Medio	13	19,1
Bajo	51	75
<i>Escala Realización personal</i>		
Alto	50	73,5
Medio	12	17,6
Bajo	6	8,8

Autor: David Nugra



Tabla 33. Análisis de riesgo de Burnout

Análisis de riesgo de Burnout (puntuación alta)			
	Dimensiones de Burnout	n	%
Riesgo Síndrome de Burnout	Tres dimensiones afectadas	0	0
	Dos dimensiones afectadas	1	4
	Una dimensión afectada	22	96
Análisis de riesgo de Burnout (puntuación media)			
	Dimensiones de Burnout	n	%
Riesgo de Síndrome de Burnout	Tres dimensiones afectadas	7	10,3
	Dos dimensiones afectadas	10	14,7
	Una dimensión afectada	26	38,2
	Dimensiones sin riesgo	25	36,2

Autor: David Nugra

Tabla 34. Asociación estadística del Burnout

Asociación de síndrome de Burnout y factores demográficos				
	Síndrome de Burnout			
Género	SI	NO	n	P
Masculino	0	18	18	1
Femenino	0	50	50	
Al no tener presencia de síndrome de Burnout, queda innecesario calcular el valor de "p" para el factor edad				

Autor: David Nugra

Tabla 35. Asociación estadística de dimensiones (Test de fisher)

Asociación entre dimensiones con indicadores elevados y factor género				
	Cansancio emocional - género			
Género	SI	NO	n	p
Masculino	5	13	18	0,4976
Femenino	9	41	50	
	Despersonalización - género			
Género	SI	NO	n	P
Masculino	1	17	18	1
Femenino	3	47	50	
	Realización personal - género			
Género	SI	NO	n	P
Masculino	1	17	18	1
Femenino	3	47	50	

Autor: David Nugra



Tabla 36. Asociación estadística de variables (Odds Ratio)

Asociación entre variables (Odds Ratio)				
Cansancio emocional - edad				
Edad	SI	NO	n	Odds Ratio
23-35	10	30	40	2
36-58	4	24	28	
Despersonalización - edad				
Edad	SI	NO	n	Odds Ratio
23-35	3	37	40	2,19
36-58	1	27	28	
Realización personal - edad				
Edad	SI	NO	n	Odds Ratio
23-35	3	37	40	0,68
36-58	3	25	28	
Cansancio emocional - género				
Género	SI	NO	n	Odds Ratio
Femenino	9	41	50	0,57
Masculino	5	13	18	
Despersonalización - género				
Género	SI	NO	n	Odds Ratio
Femenino	3	47	50	1,09
Masculino	1	17	18	
Realización personal - género				
Género	SI	NO	n	Odds Ratio
Femenino	5	45	50	1,89
Masculino	1	17	18	

Autor: David Nugra



4.13. Discusión

El análisis de los datos inicia con la elaboración de una tabla de distribución, donde se observó que la mayor segmentación de edad esta entre los 35 y 40 años, con una edad media de 35 años, en cuanto al factor “sexo” se realizó un gráfico comparativo donde se observa que predomina el género femenino con un 73,5%

Al analizar los datos generales, para la dimensión cansancio emocional se observó que hubo 20,6% (n=14) con una puntuación alta, un 10,3% (n=7) con una puntuación media y un 69,1% (n=47) con una puntuación baja. Para este análisis no se segmenta por género ni edad, el análisis únicamente se basó en su puntuación (alto, medio y bajo) obtenido del cuestionario MBI.

Si bien en este análisis no se encontró porcentajes elevados de afección en la dimensión “cansancio emocional”, inclusive se observó que el mayor porcentaje posee una afección baja, se procedió a analizar los casos exclusivos con afección alta.

De igual manera para el análisis de la dimensión “despersonalización” se analizaron los resultados del cuestionario, dando como resultado un porcentaje del 4,4% (n=4) con puntuación alta, seguido por un 14,4% (n=13) con puntuación media y un 81,1% (n=73) con puntuación baja. Por lo que más adelante se analizara los casos afectados de esta dimensión, a pesar de poseer el menor porcentaje.

Con respecto a la dimensión de cansancio emocional su análisis es similar a las otras dimensiones, para esta dimensión se obtuvo un porcentaje del 73,5% (n=50) con puntuación alta, un 17,6% (n=12) con puntuación media y un 8,8% (n=6) con puntuación baja. Resultado que indica que para la población de estudio esta dimensión tampoco aporta directamente para la determinación del síndrome de Burnout, ya que el mayor porcentaje es una puntuación alta, contrario a lo que se requiere, es decir una puntuación baja.

En cuanto a las dimensiones del síndrome de Burnout, para nuestro estudio la dimensión más afectada fue el cansancio emocional con un nivel alto del 20,6%, seguido por la realización personal con un nivel bajo del 8,8%. Además, se procedió a analizar a los docentes que presentaron alteraciones con puntuaciones altas en al menos una o dos dimensiones, donde se obtuvo un porcentaje del 96% con al menos una dimensión alterada, un 4 % con al menos dos dimensiones afectadas.

A pesar de no haber obtenido porcentajes altos de afección en las dimensiones del síndrome de Burnout, se optó por analizar estos casos con los factores demográficos (edad, sexo).

La edad promedio de 34 años y el género femenino con un 64% se asocian con el cansancio emocional. La edad de 35 años y el género femenino con un 75% se asocian con la despersonalización. La edad de 33 años y el género femenino con un 83% se asocian con la realización personal.



Teniendo en cuenta que la prevención es la manera de actuar antes que la enfermedad aparezca, se procedió a analizar las dimensiones del síndrome de Burnout considerando puntuaciones “media”, esto con el objeto de identificar los casos con un posible riesgo.

El considerar las puntuaciones “media” para cada una de las dimensiones del Burnout ayudo a identificar que un 10,3% de docentes tienen tres dimensiones afectadas, un 14,7% tienen al menos dos dimensiones afectadas, un 38,2% tienen al menos una dimensión alterada y un 36,2% de docentes sin alteración en sus dimensiones.

Al no haber obtenido casos específicos de síndrome de Burnout, dificultó la asociación estadística con los factores género y edad, ya que el test de Fisher no revela asociación alguna entre el síndrome y los factores edad y género.

Pero se procedió a analizar la asociación estadística entre las dimensiones del síndrome de Burnout con puntuaciones afectadas y los factores género y edad, obteniendo como resultado ninguna asociación significativa. Por lo que con una muestra más grande es probable que se pueda demostrar alguna asociación estadística.

Con la finalidad de encontrar las mayores probabilidades de ocurrencia entre los factores demográficos (edad, género) y las dimensiones del síndrome de Burnout, se utilizó la medida Odds Ratio. Dando como resultado que la probabilidad de tener alto cansancio emocional dentro de los 23 a 35 años, es 2 veces la probabilidad de tener alto cansancio emocional dentro de los 36 a 58 años. La probabilidad de tener una alta despersonalización dentro de los 23 a 35 años, es 2,19 veces la probabilidad de tener alta despersonalización dentro de los 36 a 58 años. Y la probabilidad de tener baja realización personal dentro de los 23 a 35 años, es 0,68 veces la probabilidad de tener baja realización personal dentro de los 36 a 58 años. Dando como resultado que en las tres dimensiones del síndrome de Burnout existe mayor probabilidad de ocurrencia dentro del rango de edad de 23 a 35 años.

De la misma manera para el factor género se observó que la probabilidad de tener alto cansancio emocional siendo género femenino, es 0,57 veces la probabilidad de tener alto cansancio emocional siendo género masculino. La probabilidad de tener alta despersonalización siendo género femenino, es 1,09 veces la probabilidad de tener alta despersonalización siendo género masculino. Y la probabilidad de tener baja realización personal siendo género femenino, es 1,89 veces la probabilidad de tener baja realización personal siendo género masculino.

Inicialmente se planteó identificar el síndrome de Burnout en docentes de escuelas unidocentes, bidocentes y pluridocentes. Sin embargo, al conocer los resultados, se consideró que el tamaño de la población de estudio es insuficiente incluso hasta para la determinación de asociaciones estadísticas significativas entre factores demográficos y las dimensiones del síndrome de Burnout. Por lo que se podría pensar que los resultados no reflejan la situación real de los docentes.

Se cree también que hubo falta de honestidad por parte de los participantes para resolver el cuestionario; probablemente por el temor a ser reubicados a otras instituciones educativas de las mismas condiciones



El maestro de una escuela unidocente, bidocente o pluridocente para enseñar a todos los estudiantes del plantel a más de conocimiento en pedagogía, necesita saber resolver conflictos entre estudiantes y sus representantes, ser comunicativo, estimular a sus estudiantes las ganas de aprender, investigar y conocer nuevas cosas, pero con al menos una dimensión afectada el docente no podrá mostrar sus habilidades en clase, llegando a afectar el proceso de la educación. Para obtener una educación con calidad es necesario que el docente se encuentre con un buen estado de ánimo, dinámico, optimismo y respetuoso.

Según la investigación denominada “Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de nivel primario”, la mayoría de los docentes evaluados se sienten satisfechos con la tarea que desarrollan y están a gusto con el ambiente de trabajo y que, por otro lado, las presiones derivadas de su labor cotidiana están siendo relativamente bien afrontadas, en donde se evidencia la baja existencia de un posible síndrome de Burnout, y por lo contrario la satisfacción laboral predomina, ya que los docentes han logrado manejar los diferentes niveles de estrés que se puedan presentar, buscando así su realización profesional y personal.

Se puede corroborar dicho análisis, con el estudio publicado por la Revista Colombiana de Psicología “Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria” el mismo que según las dimensiones más importantes (Agotamiento, Cinismo e Ineficacia), el síndrome de Burnout tiende a bajar, es decir los docentes no presentan síntomas de quemarse por el trabajo que realizan, y a su vez según el análisis de todas sus variables, el buscar la satisfacción laboral conlleva más directamente al agotamiento, el mismo que si es una variable significativa la el síndrome de Burnout, pero no de mayor relevancia.

Dentro de la investigación realizada, como resultado se ha obtenido pocos indicadores del síndrome de Burnout, la población a quien fue dirigido dicho estudio posiblemente no fue totalmente honesta, pero de forma general se identificó que hay satisfacción laboral, y pocos niveles de Burnout o indicios de sentirse quemados en el trabajo que realizan.

Las tres investigaciones, coinciden o se asemejan a una misma realidad, a pesar de que el fin ha sido comprobar un posible síndrome de Burnout con niveles altos, según las pruebas realizadas los docentes de los diferentes grados de educación presentan un notable agotamiento, el mismo que según los resultados obtenidos lo saben manejar de la mejor manera, y no llegan a un extremo de sentirse quemados u agobiados de forma extrema en sus actividades.

El número de casos con Burnout identificados en el artículo de Velázquez et al (2014) donde evidencian un alto porcentaje de Burnout son relacionados con variables como el número de plazas e hijos y la antigüedad laboral, a diferencia de este estudio que consideró variables como; el género y la edad.



CAPITULO V.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Un porcentaje considerable de docentes de escuelas unidocentes, bidocentes y pluridocentes pertenecientes a la Dirección Distrital 01D08 Sígsig Educación presentan al menos una dimensión del Síndrome de Burnout afectada.

No existe docentes con presencia de Síndrome de Burnout, sin embargo, existe un porcentaje de docentes que pueden llegar a padecer Síndrome de Burnout debido a la afección de al menos una de sus dimensiones con puntuación media.

Al no tener casos de Síndrome de Burnout, se procedió a identificar los casos con afecciones importantes en sus dimensiones, ya que si estos casos no son atendidos pueden elevar sus índices a tal punto de afectar al docente con la aparición del Síndrome de Burnout.

La Dirección Distrital de Educación tiene la obligación de establecer las medidas necesarias para prevenir la aparición del Síndrome de Burnout en los docentes en general, por lo que deberá proponer modificar la Plantilla Optima.

Es necesario indicar que al momento de iniciar con la encuesta a los docentes se pudo notar el poco o nulo conocimiento sobre el tema, por lo que sería necesario implementar el “Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales – MDT - 2017 – 0082”

Que la Dirección Distrital por medio de su director de a conocer a las autoridades las desventajas de mantener la plantilla óptima actual, ya que produce monotonía y agotamiento en los docentes, afectando directamente a la educación que imparten a los estudiantes de las escuelas unidocentes, bidocentes y pluridocentes.

La falta de reconocimiento podría aumentar el riesgo de sufrir Burnout, por lo tanto la Dirección Distrital deberá fomentar el reconocimiento público de los docentes, para esto deberá tomar en cuenta su antigüedad, el promedio académico de sus alumnos, sus resultados o inclusive sus logros sociales. Logrando con esto que el docente se sienta una persona querida y admirada cuyo trabajo es importante para los demás.

Para que el docente pueda cuidar de su salud y protegerse del desgaste del síndrome de Burnout se recomienda el ejercicio físico, una buena alimentación, actitudes positivas, relajación frecuente y desarrollo de resiliencia.

- Ejercicio físico. - Se conoce que casi todos los riesgos psicolabórales tienden a disminuir al realizar ejercicio físico, esto disminuirá la ansiedad y depresión e incrementará la autoestima.



- Alimentación adecuada. - El docente no solo deberá mantener una buena alimentación, sino mantener un peso adecuado, las condiciones de trabajo de estas instituciones educativas han generado conductas alimenticias inadecuadas, por lo que se recomienda buenos hábitos, como ingerir alimento que de volumen al estómago, comer con lentitud para que llegue la señal de saciedad al cerebro.
- Actitudes positivas. - se conoce que las emociones negativas enferman, por lo que el docente bloquee sus ideas negativas y pueda estar preparado emocionalmente para situaciones difíciles.
- Relajación frecuente. - la música ha demostrado ser un importante factor de relajación, mediante pruebas se ha demostrado que mientras más lenta sea tiene un mayor efecto relajante; además, se ha comprobado que disminuye la adrenalina, la noradrenalina y el cortisol, que son hormonas relacionadas con el estrés. Por lo que se recomienda escuchar más música en su vida diaria.
- Desarrollo de resiliencia. - Para que el docente logre adquirir la capacidad para que los acontecimientos no sean dañinos, deberá dejar esa sensación de que hubiera podido controlar las condiciones educativas, deberá entender también de lo ilógico que representa preverlo, saberlo y resolverlo todo, también implica centrarse en el presente y sus bondades, en disfrutar lo que se tiene y saber que una actitud positiva no puede ser alcanzada por ninguna situación del pasado o de futuro.

Dentro de las funciones desarrolladas como analista de planificación en la dirección distrital que se relacionan directamente con los docentes son; la reubicación de docentes, análisis para la asignación de nuevos docentes, las modificaciones de ofertas educativas y cierres de instituciones educativas, actividades que se ejecutan al finalizar un periodo lectivo.

Por lo que el docente consulta al departamento de planificación por varios temas relacionados con su situación laboral, entre estos temas tenemos:

- Incremento de docentes para la institución.
- Solicitud de reubicación a otras instituciones educativas completas.
- Consultas y recomendaciones de cierres de instituciones educativas unidocentes.

A más de eso los docentes involucran a los padres de familia para que acudan a la dirección distrital a solicitar la asignación de un docente adicional para la institución.

Situaciones que reflejan una insatisfacción laboral de los docentes de este tipo de instituciones educativas, contrario a los resultados obtenidos en este trabajo.

Debido a esta situación a continuación se presenta las acciones tomadas para el mejoramiento del ambiente laboral de las instituciones educativas unidocentes, bidocentes y pluridocentes.

- Reducción de oferta educativa. - Dos instituciones mantenían activas sus ofertas educativas desde el 1ro de EGB hasta 10mo de EGB con un total de 35 alumnos en diferentes cursos y atendidos por un solo docente, por lo que con el afán de mejorar la calidad educativa y el ambiente laboral, se redujo su oferta, quedando una nueva oferta desde 1ro de EGB hasta 7mo de EGB. aliviando así la carga de trabajo para el docente.



- Cierre de instituciones educativas. - La dirección distrital mantenía funcionando tres instituciones educativas con 8, 10 y 12 estudiantes cada una, y con un docente para cada plantel. Por lo que se propuso cerrar estas instituciones trasladando a todos los alumnos a otras instituciones educativas cercanas, para esto se consideró la distancia entre estas y el consentimiento del padre de familia. Por lo que al trasladar a estos alumnos los docentes son reubicados a instituciones educativas donde existen déficit de docentes.

Recomendaciones institucionales.

Actualmente la dirección distrital promueve espacios para que los docentes puedan compartir experiencias, ideas, y normas de trabajo relacionados con la pedagogía, espacios como los denominados círculos de aprendizaje.

Los círculos de aprendizaje son un grupo de docentes de instituciones educativas cercanas que se reúnen de manera frecuente con fines pedagógicos. De modo que sería importante también aprovechar estos espacios para reducir niveles de estrés mediante dinámicas que mejoren las habilidades sociales, actividades lúdicas que aumenten las sensaciones positivas, exposición de situaciones estresantes para que sus compañeros puedan aprender o aporten estrategias para dominar estas situaciones.

Existen también documentos como el “código de convivencia” que son elaborados por los miembros que conforman la institución educativa para lograr convivencia armónica con la comunidad educativa (autoridades, docentes, representantes y estudiantes), este documento ayudara a prevenir problemas y resolver conflictos a través de acuerdos y compromisos, pero no se establecen medidas para controlar o minimizar las fuentes de estrés. Por lo que se recomienda que a este documento se considere lo siguiente:

- Fomento de buenas relaciones interdisciplinarias y trabajo de equipo
- Mejorar las condiciones ambientales del puesto de trabajo
- Incremento de política de horarios más flexibles

Estrategias organizacionales

Con el afán de receptar quejas o inconformidades de la comunidad educativa, la dirección distrital actualmente posee un “buzón de quejas” que no es funcional ya que no se obtiene información alguna. Por lo que se recomienda socializar mediante una campaña la importancia del mismo, ya que la información receptada ayudara a identificar y mejorar situaciones que afecten el bienestar de la comunidad educativa.

Considerar también la creación un departamento ombudsman para defender la legalidad con total imparcialidad, su labor será la de hacer justicia e intentar resolver de forma práctica y pacífica los problemas entre los docentes y la dirección distrital.

Finalmente es necesario considerar la vulneración de derechos que pueden sufrir los alumnos de este tipo de escuelas al estar únicamente bajo la tutoría de un solo docente, se tiene registros donde docentes de escuelas unidocentes son denunciados por los representantes por situaciones como agresiones físicas, psicológicas y hasta sexuales a sus alumnos, por lo que considerar a los alumnos como un simple número para la asignación de docentes genera riesgos tanto para el docente como para sus alumnos. Por



lo tanto, se recomienda revisar la plantilla óptima actual, misma que indica que se deberá asignar un docente por cada 40 estudiantes.

Con el afán de reducir la monotonía en el trabajo y contribuir con el bienestar del docente, se recomienda analizar la posibilidad de reasignarlos frecuentemente entre instituciones educativas cercanas. Estrategia que ayudará también a evaluar el desempeño de cada docente.



CAPITULO VI.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldrete, María Guadalupe, Manuel Pando, Carolina Aranda y Nidia Balcázar (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara.
- Acosta, Manuel, Contreras Ana, and Isabel Burguillos. 2014. "ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO COMO FACTOR DE PROTECCIÓN STRESS AND BURNOUT IN TEACHERS OF PRIMARY AND SECONDARY EDUCATION OF HUELVA."
- Amador Velázquez, Reyna et al. 2014. "Estrés Y Burnout En Docentes de Educación Media Superior."
- Ambrosio, María Florencia, Tutor Prof, and Mag Juan. 2015. "Relación Entre Autoeficacia Percibida Y Burnout En Docentes Argentinos de Nivel Primario Y Secundario" Facultad de Ciencias Jurídicas Y Sociales Departamento de Psicología."
- Araiza, G., & Anaya, V. (2017). Síndrome de Burnout en docentes, 45–67.
- Arias Galicia, Fernanda y Martha Eva González (2009). Estrés, agotamiento profesional (Burnout) y salud en profesores de acuerdo a su tipo de contrato.
- Arias, Nuria (2009). El síndrome de Burnout en los docentes
- Arraz, Fernando Miranda. 2018. "A Síndrome de Burnout Em Docentes."
- Casallas Ocampo, Jessica Alexandra, Andrea Paola Rodríguez Perdomo, and Angie Juliet Ladino Alfonso. 2017. "EL ESTADO ACTUAL DE LAS INVESTIGACIONES SOBRE EL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LATINOAMERICA DE HABLA HISPANA, ENTRE LOS AÑOS 2010 AL 2017."
- Cubanos, D., & Primaria, D. E. E. (2013). Ministerio de salud pública de cuba escuela nacional de salud pública instituto nacional de salud de los trabajadores. "
- Díaz Bambula, Fátima, López Sánchez, Ana María, Varela Arévalo, M. T. (2012). Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia.
- Fernández, Manuel (2002). Desgaste psíquico (Burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana



Fidalgo, M. (2003a). NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "Burnout" (I): definición y proceso de generación. INSHT.

Fidalgo, M. (2003b). NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "Burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención. INSHT.

Gil-Monte, Pedro (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Madrid: Pirámide

Hanea Nineth Echeverría Aráuz. (2013). "*SÍNDROME DE BURNOUT EN MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA.*"

Hermosa, Angélica María (2006). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria

León, Pérez De. 2015. "BURNOUT SYNDROME IN A GROUP OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN."

LLorens, Susana, Mónica García y Marisa Salanova (2005). Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: un estudio longitudinal en profesores de secundaria.

Marín Sanchez, Manuel, Grau Guambau, Rosa, and Yubero Jiménez, S. (2013). El síndrome de Burnout en los profesionales de la educación. In E. Pirámide (Ed.), *PROCESOS PSICOSOCIALES EN LOS CONTEXTOS EDUCATIVOS.*

Molina Mendoza, Fl, R Amador Velázquez, and C Rodríguez García. 2015. "Síndrome de Burnout: Estudio Comparativo Entre Docentes Y Enfermeras."

Nacional, C., & Trabajo, D. E. C. D. E. (n.d.). NTP 705 : Síndrome de estar quemado por el trabajo o "Burnout" (II): consecuencias , evaluación y prevención, (Ii).

Oros, Laura Beatriz. 2014. "Satisfacción Laboral Y Síndrome de Burnout En Docentes de Nivel Primario.

Padilla, M., Andrea, C., & Claudia, B. (2009). Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80615421005>.

Pizarro-león, Sergio Zuniga-jara Víctor, Universidad Católica, and Escuela De Ciencias Empresariales. 2018. "Mediciones de Estrés Laboral En Docentes de Un Colegio Público Regional Chileno Measurements of Labor Stress in Teachers of a Regional Public High School."

Restrepo, Nadia, Gabriel Colorado y Gustavo Cabrera (2006). Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín, Colombia, 2005.

Ríos Tapayuri, Carlos Enrique. 2017. "PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIMARIA Y SECUNDARIA TUPAC AMARU DE QUITOS 2016."



Sandoval, Nieves Valls. 2014. “SÍNDROME BURNOUT Y SU INCIDENCIA EN DOCENTES ESPAÑOLES.”

Santana, Sandra, Ibis Fernández, Pedro Almirall y Jorge Mayor (2007). Evaluación del estado de salud del maestro venezolano de enseñanza primaria 2001 - 2004

Schaufeli, Wilmar (2005). Burnout en profesores: Una perspectiva social del intercambio.

Torres, Pablo, and John Cobo. 2016. “Estrategias de Gestión de La Inteligencia Emocional Para La Prevención Del Síndrome de Burnout En Docentes de Aula.

ANEXOS

Anexo 1. Planificación curricular anual

LOGO INSTITUCIONAL	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN			AÑO LECTIVO
PLAN CURRICULAR ANUAL				
1. DATOS INFORMATIVOS				
Área:	Corresponde a las áreas del conocimiento propuestas en las mallas curriculares de la EGB y BGU. No aplica para EI.	Asignatura:	La correspondiente al área según la malla curricular	
Docente(s):	Nombres del equipo de docentes que realizan la planificación			
Grado/cursos:	En EI especificar el grupo	Nivel Educativo:		
2. TIEMPO				
Carga horaria semanal	No. Semanas de trabajo	Evaluación del aprendizaje e imprevistos	Total de semanas clases	Total de periodos
Según la malla curricular.	40 semanas.	Tiempo considerado para evaluación e imprevistos.	40 – las semanas de evaluación e imprevistos.	Carga horaria por las semanas de clase.
3. OBJETIVOS GENERALES				
Objetivos del área		Objetivos del grado/cursos		
Los determinados en los		Los propuestos por la institución para cada uno de los grados en articulación con		



currículos vigentes de las diferentes áreas.		lo propuesto en los currículos vigentes.				
4. EJES TRANSVERSALES:		Los determinados por la institución educativa en concordancia con los principios del Buen Vivir.				
5. DESARROLLO DE UNIDADES DE PLANIFICACIÓN						
N.º	Título de la unidad de planificación	Objetivos específicos de la unidad de planificación	Contenidos**	Orientaciones metodológicas	Evaluación***	Duración en semanas
Número de la unidad de planificación según el orden de la secuencia	Título descriptivo de la unidad de planificación	Los determinados por el equipo de docentes y en articulación con los objetivos del grado/curso	Los que se tratarán en el desarrollo de la unidad de planificación, son seleccionados por el equipo de docentes en relación a los propuestos en los currículos de EI, EGB, BGU, SEIB, BT, BTP.	Conjunto de orientaciones metodológicas y descripción del tipo de actividades generales que se realizarán con el alumnado para trabajar el conjunto de contenidos propuestos en la unidad de planificación. Son planteadas por el equipo de docentes y serán la guía de donde se desprendan las actividades para la planificación en el aula.	Criterios, indicadores y/o dominios seleccionados por el equipo docente y articulados con los currículos de EI, EGB, BGU, SEIB, BT, BTP. Se emplearán para medir el avance de los estudiantes en el trabajo que desarrollarán en esta unidad de planificación	Semanas según el número de unidades de planificación
...						
6. BIBLIOGRAFÍA/ WEBGRAFÍA (Utilizar normas APA VI edición)				7. OBSERVACIONES		
Recursos que se emplearán en el desarrollo de la unidad de planificación, especialmente aquella bibliografía empleada tanto en el fundamento del diseño de cada unidad de planificación como textos seleccionados para el trabajo con el alumnado.				Se consignarán las novedades en el cumplimiento de la planificación. Además, puede sugerir ajustes para el mejor cumplimiento de lo planificado en el instrumento.		
ELABORADO		REVISADO		APROBADO		
DOCENTE(S):		NOMBRE:		NOMBRE:		
Firma:		Firma:		Firma:		



Fecha:	Fecha:	Fecha:
--------	--------	--------

Fuente: Ministerio de educación, instructivo para planificaciones curriculares para el sistema nacional de educación, 2010

Anexo 2. Planificación microcurricular

PLANIFICACIÓN MICROCURRICULAR				
Nombre de la institución				
Nombre del Docente				Fecha
Área	Matemáticas	Grado	Quinto	Año lectivo
Asignatura				Tiempo
Unidad didáctica				
Objetivo de la unidad				
Criterios de Evaluación		Son tomadas del currículo y se corresponden con los DCD Es importante que los criterios de evaluación se escriban con sus respectivos códigos		
¿Que van aprender? DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	¿Cómo van a aprender? ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE (Estrategias Metodológicas)	RECURSOS		¿Qué y cómo evaluar? EVALUACIÓN
			Indicadores de Evaluación de la unidad	Técnicas e instrumentos de Evaluación
Son las DCD que se seleccionaron para el grado y se desagregaron para la unidad, estos deben contener la referencia del código de la DCD correspondiente.	Metodología y actividades concretas para el trabajo de las destrezas con criterios de desempeño seleccionados, tomando en cuenta el alcance de cada una de estas, la articulación en las actividades y los diferentes momentos para su desarrollo.	Recursos necesarios para el trabajo de las DCD con el alumnado.		Son los indicadores de evaluación del currículo que hayan sido desagregados para cada una de las unidades. Es necesario que se indique el código de referencia del indicador de evaluación correspondiente.
				Descripción de las técnicas e instrumentos concretos que se emplearan para evaluar el logro a través de los indicadores propuestos.

Fuente: Ministerio de educación, instructivo para planificaciones curriculares para el sistema nacional de educación, 2010



Adaptaciones curriculares: En este apartado se deben desarrollar las adaptaciones curriculares para todos los estudiantes con N.E.E asociadas o no a la discapacidad.					
Especificación de la necesidad educativa	Especificación de la adaptación a ser aplicada				
	DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE	RECURSOS	EVALUACIÓN	
				Indicadores de Evaluación de la unidad	Técnicas e instrumentos de Evaluación
Enunciar la Necesidad Educativa que presenta el estudiante, puede ser asociada o no, indicar las iniciales del o los estudiantes.	En las adaptaciones curriculares Grado 2, anotar la misma destreza para que para todo el grupo. En caso de adaptaciones grado 3, especificar la DCD modificada en correspondencia con el objetivo de la Unidad.	Describir todas las actividades específicas que se van a desarrollar hasta concluir la experiencia de aprendizaje.	Anotar la lista de equipos materiales y demás recursos específicos para desarrollar las actividades. Grado 1,2,3	Indicar en función de la DCD modificada para las adaptaciones Grado 3. Indicar el código de referencia.	Describir las técnicas o instrumentos específicos.

Fuente: Ministerio de educación, instructivo para planificaciones curriculares para el sistema nacional de educación, 2010

Anexo 3. Planificación para instituciones unidocentes, bidocentes y pluridocentes

Datos informativos

Institución Educativa:		Tiempo:	
Asignatura:		Nombre del docente:	
Grado:		Número de estudiantes:	Año lectivo:

Matriz de un plan simultanea

Grados de básica	Segundo grado	Tercer grado	Cuarto Grado
Destrezas con criterios de desempeño	Son tomadas, para cada grado, de las matrices presentadas en este documento y que fueron construidas en base al Currículo nacional vigente.		
Indicador de logro de la clase	Es creado por el docente y especifica hasta donde se logrará alcanzar la destreza con criterios de desempeño en la clase por cada grado.		
Recursos	Se enlistan los materiales que se utilizará para cada uno de los grados o para el ciclo.		
Tiempo	Tipo de aprendizaje/Estrategias metodológicas	Tipo de aprendizaje/Estrategias metodológicas	Tipo de aprendizaje/Estrategias metodológicas
Se indica el tiempo total de dos o más periodos de 40 minutos que corresponden a una clase.	Se detallan las estrategias metodológicas de acuerdo al tipo de aprendizaje. Se debe tomar en cuenta adaptaciones curriculares para estudiantes con NEE asociadas o no a una discapacidad. Aprendizaje mediano AM Aprendizaje autónomo AA		



Observaciones:

Fuente: Ministerio de educación, planificación curricular institucional multigrados, 2016

Anexo 4. Cuestionario de recolección de datos

CUESTIONARIO DE BURNOUT.

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en el trabajo y hacia los alumnos y su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que sufre el Burnout.

GÉNERO: Masculino Femenino Edad

Table with 7 columns representing frequency levels from 0 (Never) to 6 (Always).

- 22 items of the Maslach Burnout Inventory with corresponding response boxes.



Universidad de Cuenca

Fuente: Cuestionario de Burnout MBI