



**UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT**

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN ACADÉMICA

SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS COLABORADORES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESCOLARES PÚBLICAS DE TACNA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR

GLORIA ROSA MAMANI MAMANI
SERGIO MARINO TORRES ATENCIO
ENRIQUE HUGO TORRES OJEDA

Para optar el Grado Académico de

BACHILLER EN EDUCACIÓN

Lima – Perú

2017

DEDICATORIA

A Dios y a mis hijos, por guiarme en el camino de la educación permitiéndome culminar una parte de mi profesión.

RESUMEN

El maestro, con una limitada libertad para desempeñar su trabajo tras la puerta cerrada de su aula, padece, al mismo tiempo, un cierto aislamiento para enfrentar su trabajo y para encontrar la solución a los numerosos problemas que se presentan en su quehacer cotidiano. En estas condiciones de trabajo, es común que los docentes puedan llegar a desencadenar un cierto grado de estrés, complicado generalmente con otros factores psicosociales negativos que acostumbran estar presentes en el ejercicio de la docencia, como sería el trabajo que realizan en casa, el comportamiento de los estudiantes, la falta de promociones, las condiciones laborales insatisfactorias, entre otros.

Se presenta las características del estrés laboral, hasta la aparición del síndrome del trabajador quemado, además se caracteriza el avance que ha experimentado a lo largo de los años, y la evolución de los conceptos que se manejan en el ámbito académico.

Se concluye que es muy relevante para la aparición de estrés laboral, en el ámbito académico, en donde las actividades en las instituciones educativas escolares, pueden generar niveles de estrés altos; que desencadenen en la aparición del síndrome estudiado.

ABSTRACT

The teacher, with limited freedom to perform his work behind the closed door of his classroom, suffers at the same time a certain isolation to confront his work and to find the solution to the many problems that arise in his daily work. In these working conditions, it is common for teachers to be able to trigger a certain degree of stress, usually complicated by other negative psychosocial factors that are usually present in the exercise of teaching, such as work at home, behavior of students, lack of promotions, unsatisfactory working conditions, among others.

The characteristics of work stress, until the emergence of burnt worker syndrome, are presented, and the progress that has been made over the years and the evolution of the concepts that are handled in the academic field are characterized.

It is concluded that it is very relevant for the emergence of work stress, in the academic field, where activities in school educational institutions can generate high levels of stress; that trigger in the appearance of the syndrome studied.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene la finalidad de dar a conocer a la comunidad la importancia del manejo de conceptos, terminologías y habilidades de identificación sobre el estrés laboral, y sus diferentes episodios; particularmente se desarrollará esta investigación centrada en los ambientes escolares, en donde la incidencia de estrés es elevada, ya que el colaborador se ve expuesto a un conjunto de requerimientos, que le obligan a rozar habilidades y conocimientos que no se le ha proporcionado en su formación profesional.

Capítulo I, en donde se detalla los antecedentes, y el estado actual de las investigaciones sobre el estrés laboral y el síndrome de Burnout, específicamente en el ámbito educativo, las percepciones de los implicados, así como las expectativas de estos, y las conclusiones a las que han arribado los investigadores del tema.

Capítulo II, se presenta una pequeña introducción histórica del concepto de estrés laboral y el síndrome de Burnout, y de su evolución a través del tiempo, se describe la relación de estrés laboral y el síndrome de Burnout, con el rendimiento en el trabajo, se define teóricamente la variable, se señalan sus dimensiones e indicadores, se desarrolla de manera bibliográfica cada uno de los indicadores, logrando una definición exacta de la misma. Y por último las conclusiones.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO.....	2
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
INTRODUCCIÓN	5
JUSTIFICACIÓN	7
OBJETIVO.....	8
CAPÍTULO I	9
ANTECEDENTES.....	9
1.1 INTERNACIONALES	9
1.2 NACIONALES.....	14
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	18
CONCLUSIÓN	29
REFERENCIAS.....	30

JUSTIFICACIÓN

Carrasco (2001) menciona que en diferentes aspectos de nuestra vida nos vemos expuestos a situaciones que nos producen estrés, una de estas situaciones corresponde a la actividad laboral que ocupa una parte importante de nuestro tiempo; parece ser que, con los cambios modernos, y las nuevas tecnologías, el estrés laboral ha venido en aumento.

El estrés laboral influye en la toma de decisiones incorrectas, juicios erróneos, y una baja moral del personal. A nivel físico también tiene efectos negativos, provocando trastornos o enfermedades que van desde irritabilidad, estados depresivos, ansiedad, hasta enfermedades más complejas como ulcera, asma, hipertensión y trastornos cardiovasculares (Carrasco 2001).

Ya para los años 30, se informa de la existencia del estrés laboral definido por Selye, citado por Carrasco 2001, como un “síntoma general de adaptación”, quiere decir que, vendría a ser la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante.

Es evidente las abundantes fuentes de estrés a las que son sometidos los docentes en sus labores diarias, no es de extrañar que, de acuerdo al estudio de Felicidad Laboral, realizado por la consultora Japiworks, y la Cámara Nacional de Comercio Chilena, en mayo del 2016, de los diez trabajos más estresantes en Chile, los profesores de colegio, ocupen el segundo lugar, alcanzando un puntaje de 5.4 de una máxima de 7, y superados únicamente por los conductores de vehículos y operadores de equipos pesados, que obtuvieron el mismo puntaje de 5.4. (Minuta, 2016)

En las investigaciones mencionadas anteriormente queda evidenciada la trascendencia de manejar adecuadamente los conceptos, terminologías, y teorías sobre estrés laboral, en el ámbito académico, particularmente en las instituciones educativas escolares. A través del análisis realizado al empezar esta investigación y dada la experiencia de los investigadores, se evidenció que los conocimientos sobre el estrés laboral, causas, tratamientos y consecuencias de su padecimiento, es aún incipiente en el ámbito local, por lo que se hace evidente la necesidad de un trabajo de investigación, que permita a la comunidad

académica, relacionada con la educación escolar, informar adecuadamente todo lo relacionado al estrés laboral.

OBJETIVO

Hacer de conocimiento a la comunidad académica sobre conceptos, terminologías, consecuencias y manejo del estrés laboral en docentes.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.1 Internacionales

Silva, C.; Quintana, R.; Reyna, D.; Jiménez, O.; Rivera, C. (2005) publican un trabajo titulado Nivel de estrés de docentes de enseñanza básica Chillan-Chile, difundido por la revista Enfermería en Costa Rica. En donde señalan que su estudio corresponde a un diseño descriptivo, correlacional y comparativo, de corte transversal, cuyo propósito fue conocer características sociodemográficas, condiciones laborales y estado de salud de los docentes de enseñanza básica de establecimientos de alto y bajo índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE), y determinar la influencia de estas variables en el nivel de estrés laboral.

Se estudió un universo de 102 docentes, el 36.3% pertenecen a escuelas con alto IVE y 63.7% a escuelas con bajo IVE.

En el análisis de los datos se utilizó el Programa Epi Info 2002 y se aplicó la prueba estadística Coeficiente Gamma.

Los resultados obtenidos demostraron que el 71.6% de los docentes presentó un bajo nivel de estrés laboral, 15.7% un nivel intermedio, 12.7% un alto nivel. Al asociar nivel de estrés laboral con las variables independientes se determinó que no existió mayor relación con: edad, relación de pareja, situación laboral de la pareja, número de hijos, años de servicio, situación laboral del docente, percepción de situación socioeconómica, satisfacción sexual, número de asignaturas y de alumnos, presencia de enfermedades crónicas y trastornos visuales. Se observó una relación directa y mediana entre la variable sexo del docente y nivel de estrés laboral, una relación inversa y fuerte entre carga laboral y nivel de estrés, es decir, a mayor carga laboral menor estrés. No se obtuvo diferencias significativas que permitieran comparaciones trascendentales entre establecimientos de alto y bajo IVE.

Concluyen que Los resultados mostraron que 71.6% de los docentes presentó bajo nivel de estrés laboral, 15.7% nivel intermedio y 12.7% alto nivel.

Se concluyó que los docentes más estresados trabajaban en escuelas de bajo IVE, con 31 años o más años de servicio, perciben su situación socioeconómica como insuficiente, y refieren trastornos visuales, tenían 22 a 44 horas de carga laboral, dictaban una asignatura, con cursos de 31 a 40 alumnos por curso; percibían situación socioeconómica insuficiente. Llama la atención que el mayor porcentaje de docentes tenía más de 51 años de edad y sexo femenino.

Lo anterior difiere de los resultados obtenidos en el estudio de la Universidad de Magallanes en el año 2002, donde más de la mitad de los encuestados tenían entre 35 y 44 años de edad y un promedio de años de ejercicio profesional de 16.14.

La asociación entre carga laboral del docente y nivel de estrés laboral e IVE, fue inversamente proporcional, los docentes que laboraban en escuelas de IVE alto presentaron una relación fuerte, en tanto que la relación fue perfecta con los que laboraban en escuelas de IVE bajo.

Cabe destacar que presentan un alto nivel de estrés, los docentes con una carga laboral de 22 a 44 horas y que desempeñan su labor docente en escuelas de bajo IVE, la relación fuerte e inversa entre nivel de estrés y carga laboral. La explicación estaría en la dispersión de carga laboral en varios establecimientos lo que genera constantes traslados, menor disponibilidad de tiempo personal, adaptación a las diferentes políticas de los centros educacionales, entre otras.

Por su parte Silvero (2007), hace pública su investigación titulada Estrés y desmotivación docente: el síndrome del “profesor quemado” en educación secundaria. en la revista Estudios Sobre Educación, de la Universidad de Navarra, España. Menciona que Las últimas investigaciones en psicología hablan de una problemática cada vez más frecuente entre el profesorado, especialmente en Educación Secundaria: el síndrome de burnout. En el origen de esta problemática se encuentra un déficit motivacional del profesor hacia su actividad profesional, provocado por el desarrollo de creencias de autoeficacia negativas. Es por ello que en el presente trabajo se expone esta problemática, además de estrategias de intervención psicopedagógica para una mejora de la motivación docente.

A modo de conclusión, alega que puede concluirse que el estrés docente y el síndrome de burnout están asociados a una baja motivación intrínseca, como consecuencia del desarrollo de bajas creencias de eficacia y del rechazo de metas que impliquen desafío y posibilidad de mejora y formación. El profesor, al considerar que no es capaz de realizar su trabajo, no se implica en el logro de objetivos, y no recibe la recompensa del éxito y no se siente motivado.

Por el contrario, la ausencia de trastornos psicoafectivos o la presencia de niveles moderados –positivos– de estrés, facilitan el mantenimiento de altas creencias de eficacia y por lo tanto la implicación y el compromiso con metas, aunque sean de un elevado nivel de dificultad. El profesor persiste e invierte esfuerzo en el logro de sus objetivos porque se cree capaz de alcanzarlos. El fracaso es considerado como una oportunidad para la mejora. El éxito proporciona el refuerzo y la satisfacción por el trabajo bien hecho. Aumenta así la motivación docente y se favorece la creación de expectativas de éxito futuras: “el éxito genera éxito”.

Ahora bien, la formación de esa “mentalidad de éxito”, de unas altas creencias de eficacia y competencia profesionales, depende también del impacto de determinadas condiciones ambientales tales como:

- Provisión de oportunidades de desafío y mejora profesional.
- Apoyo a la autonomía
- Procesos de feedback
- Sistemas equitativos de reconocimiento y recompensas.

Es decir, depende del apoyo al desarrollo y a la demostración de la competencia, de la participación activa en las decisiones que atañen a la actividad profesional, y de un hacer autónomo, así como del apoyo afectivo que proporcionen las instancias implicadas en el entorno profesional. En terminología herzbergiana, con el profesor hay que llevar a cabo un *job enrichment*, que pasa por mejorar la propia actividad profesional haciéndola más atractiva para quien la realiza, a través de una mayor provisión de actividades que impliquen desafío, confiando y delegando responsabilidades en el docente, proporcionándole unidad a su trabajo y facilitando que pueda ver los resultados de su propia actividad.

En definitiva, como ya se ha señalado anteriormente, existe una relación inversamente proporcional entre la satisfacción de las tres necesidades psicológicas básicas –competencia, autonomía y conexión afectiva– y la experiencia de estrés. No se entiende el fomentar un entorno de apoyo al profesor si no es para beneficiar su percepción de competencia y aumentar así su satisfacción en el trabajo. De igual modo, ¿de qué sirve que un profesor se sienta competente si percibe falta de apoyo y de comprensión en el entorno en el que trabaja? No somos sistemas autosuficientes; necesitamos de los otros para desarrollar nuestra identidad, personal y profesional. Somos seres sociales y como tales no podemos vivir al margen de aquello que nos rodea.

Por tanto, “Los factores tanto intrínsecos como propios del entorno en el que se desarrolla la actividad profesional, que fomentan los sentimientos de éxito y competencia, reducen la probabilidad de manifestación de burnout; mientras que los factores que promueven sentimientos de incapacidad y fracaso, facilitan la manifestación de los síntomas propios del burnout”

En síntesis, las estrategias de afrontamiento del estrés en las que se ha entrenar al docente, han de atender a tres frentes principales:

- La percepción de competencia.
- El sentimiento de autonomía en el trabajo.
- La percepción de conexión afectiva con el entorno de trabajo.

Por último, Ramírez, T.; Duabeterra, M.; Álvarez, J. (2010) publican su investigación titulada Dimensiones asociadas al estrés laboral de los maestros venezolanos. En la revista Investigación y Postgrado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela. En ella mencionan que en su investigación se presentan los resultados sobre la percepción de dimensiones que generan estrés en una muestra de maestros de aula de 1ra. y 2da. Etapas de Educación Básica de escuelas públicas ubicadas en 12 grandes ciudades venezolanas. La selección se hizo través de un muestreo no probabilístico de tipo accidental. Se utilizó una escala de percepción de estrés laboral en docentes (IPEL-D), validada por más de 30 expertos, su confiabilidad se determinó a través de una prueba piloto, arrojando el coeficiente de confiabilidad de Crombach un Alpha de 0,96; lo cual revela una muy alta confiabilidad. La escala

IPEL-D estuvo conformada por 93 ítems que se agruparon en 10 dimensiones. Los resultados muestran percepciones diferenciadas en cuanto a las dimensiones como generadoras de estrés laboral y la alta incidencia que sobre este fenómeno otras no asociadas directamente al hecho educativo.

Concluyen que, en términos generales, los docentes valoran:

Las condiciones de infraestructura de la escuela (limpieza, ventilación, iluminación, espacios de recreación y de trabajo, entre otras) son generadoras de estrés en niveles moderados.

Las condiciones de trabajo generan un estrés que va de moderado alto. Para medir este factor se consideraron aspectos tales como: la carencia de recursos didácticos, los beneficios salariales, la supervisión escolar por parte de la zona educativa y el trabajo a doble turno.

El trabajo como docente es valorado con base en el tiempo dedicado a los talleres del diseño curricular, a la realización de boletas y a planificar, como elementos que generan altos niveles de estrés. Otros elementos como el conocimiento de la temática a impartir, las estrategias de enseñanza, la habilidad de dominio en el grupo y la autonomía en el aula son poco generadoras de estrés.

Las autoridades de la escuela son valoradas por los docentes como generadoras de nada o poco estrés, en términos generales, al relacionarlas con factores como la evaluación de desempeño, la comunicación de las decisiones a los docentes, la relación con las autoridades, entre otras.

Las condiciones o características presentes en los alumnos son valoradas por los docentes como generadoras de estrés moderado con respecto a los hábitos de estudio, la asistencia a clases, el rendimiento académico, el comportamiento en el aula, entre otras.

Los colegas como pares de los docentes son valorados como elementos poco generadores de estrés cuando se evalúan aspectos como la comunicación, el interés por el trabajo, la participación en luchas por las reivindicaciones, el despeño de los especialistas, etc.

La relación con los padres y representantes genera un estrés moderado en los siguientes factores: interés por el rendimiento académico de sus representados, la asistencia a reuniones convocadas por la escuela, la valoración del trabajo del docente, etc.

La comunidad que rodea su escuela es valorada como generadora de moderado a bastante estrés refiriéndose a la injerencia de la contraloría social en las actividades de la escuela, la atención mostrada por las condiciones de la institución, participación en las labores de mantenimiento de la escuela, la actitud mostrada por la comunidad ante las iniciativas de la escuela y el déficit de cupos disponibles para la comunidad.

Las políticas del Estado son percibidas por los docentes como generadoras de altos niveles de estrés en referencia a aspectos como: el interés del Estado por solucionar las necesidades educativas, la implantación del nuevo diseño curricular, los talleres y los contenidos y la estabilidad laboral.

El entorno es evaluado por el docente como un aspecto generador de altos niveles de estrés al considerar la inseguridad personal, el acceso a la escuela, el traslado, la contaminación, indigencia y pobreza entre otras.

Finalmente, se evidencia que los factores que generan estrés en los docentes son aquellos elementos externos al docente y sobre los cuales éste tiene poco control, de allí que podría establecerse la hipótesis de que los factores que le generan estrés son aquellos en los cuales tiene poca injerencia o posibilidad de manipulación.

1.2 Nacionales

En el ámbito nacional, Romero A.; Schmitt S. (2012) publican, Estrés socio laboral y depresión en el personal docente del I.S.T.P. Carlos Salazar Romero en la Revista JANG, de la Universidad Cesar Vallejo, Perú, en ella menciona que el objetivo de su investigación fue encontrar la relación entre Estrés Socio Laboral y Depresión en el Personal Docente del I.S.T.P. Carlos Salazar Romero del Distrito de Nuevo Chimbote. La muestra estuvo conformada por 80 docentes,

siendo el diseño de investigación de tipo Descriptivo Correlacional utilizándose para ello el método estadístico de Pearson. Los instrumentos utilizados fueron: la Escala de Apreciación del Estrés (EAE) de Fernández y Mielgo (1996) y el Inventario de Depresión de Beck (1996). Los resultados obtenidos arrojaron que no existe relación estadísticamente significativa entre el Estrés Socio laboral y la Depresión en el Personal Docente estudiado ($p > 0.05$).

En el mismo orden de ideas, Núñez, L. en el 2010 publica el informe de investigación titulado: El síndrome del quemado por el trabajo (SQT) en el profesorado de educación básica en una zona andina del Perú, apoyado por el Consorcio de Investigación Económica y Social; y la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Perú. En ella, el autor presenta el siguiente resumen: El objetivo del estudio fue describir el síndrome de quemarse por el trabajo (SQT), factores asociados y consecuencias. El estudio fue descriptivo de corte transversal, con una muestra de 414 profesores de instituciones educativas públicas de primaria y secundaria del Callejón de Huaylas-Ancash-Perú. El instrumento incluyó el Maslach Burnout Inventory (MBI) para educadores y un cuestionario de factores. La selección de la muestra fue aleatoria. Resultados: 7% de profesores presentaron el síndrome de quemarse por el trabajo y 56% presentaron una o dos dimensiones "quemadas". El agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal están en grado medio. También se identificaron las consecuencias organizacionales del síndrome y las variables sociolaborales y sociodemográficas de riesgo y protección para el profesorado.

Concluye que: La prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo es de 7% en el profesorado de primaria y secundaria de las instituciones educativas públicas del Callejón de Huaylas. Además, más de la mitad del profesorado presenta síntomas del síndrome de quemarse por el trabajo y sólo un tercio se encuentra libre de ellos.

El profesorado presenta un grado mediano de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; refiriendo generalmente sentirse agotado al final de la jornada, despreocuparse de lo que le pueda suceder al alumnado y no tratar los problemas emocionales con calma en su institución educativa.

Los factores sociodemográficos y sociolaborales significativos en el síndrome de quemarse por el trabajo del profesorado son:

Grado alto de agotamiento emocional:

- La institución educativa está ubicada en el distrito de Yungay.
- El profesorado trabaja con contrato de plazo corto.
- Son profesores con mayor número de años de antigüedad en la institución educativa actual.
- Se consideran muy poco capacitados durante su formación.
- Es profesor con mayor número de cursos.
- Profesorado con alumnado heterogéneo de aprendizaje.

Grado alto de despersonalización

- Es docente masculino.
- Profesorado con mayor antigüedad en la profesión y en la institución educativa actual.
- Profesor que no pensaba dedicarse a la docencia.
- Es profesor con mayor número de años de convivencia con la pareja.

Grado bajo de realización personal

- Los hijos no asisten a la misma institución educativa del profesor.
- Es profesor con menor remuneración económica que su pareja.
- Considera haber tenido muy poca capacitación durante su formación.

Las variables que confluyen para que el profesorado presente agotamiento emocional son: tener otro trabajo, percibir agotamiento emocional en sus compañeros y tener a su cargo un alto número de cursos.

Los factores que confluyen para que el profesorado presente despersonalización son: estar casado o conviviente, trabajar en una institución educativa ubicada en los distritos de Recuay o Yungay. Mientras que las variables que confluyen para no presentar despersonalización son: residir en el mismo distrito donde está

ubicada la institución educativa donde labora y tener la condición de nombrado en el sector educación.

Las variables que confluyen para que el profesorado presente baja realización personal son: no tener capacitación permanente, presentar baja satisfacción laboral y baja carga familiar; mientras que para tener alta realización personal es el trabajar en una institución educativa de la zona rural.

El profesorado con síndrome de quemarse por el trabajo presenta muy poca satisfacción laboral y está propenso a elegir otro trabajo.