

**FACTORES ETIOLÓGICOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN
LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



FACTORES ETIOLÓGICOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO

Autora:

Od. García, Diana

C.I: V-16.052.12

Tutora:

Msc. Páez, Mayela

C.I: V-9.826.388

BÁRBULA, MAYO 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



FACTORES ETIOLÓGICOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO

Autora:

Od. García, Diana.

C.I: V-16.052.012

Tutora:

Msc. Páez, Mayela

C.I: V-9.826.388

Facilitador:

Dr. Nagib, Yassir

C .I: V- 2.151.597

Trabajo de Grado presentado ante la
Dirección de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
de la Universidad de Carabobo como requisito para optar al título de
Magister en Investigación Educativa

BÁRBULA, MAYO 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



VEREDICTO

Nosotros miembros del jurado designado para la evaluación del trabajo de grado titulado: **FACTORES ETIOLÓGICOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**, presentado por el (la) ciudadano (a) **__Diana Vanessa García Zuluaga__**, titular de la cédula de identidad N° **V.-16.052.012**, para optar al título de Maestría en Investigación Educativa, estimamos que el mismo reúne los requisitos necesarios para ser considerado como: _____

NOMBRE

APELLIDO

CÉDULA

FIRMA

BÁRBULA, MAYO 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe MSc. Páez, Mayela, titular de la cédula de identidad N° V- 9.826.388, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Especialización titulado: **FACTORES ETIOLÓGICOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**, presentado por el (la) ciudadano (a) ___ Diana Vanessa García Zuluaga ___, titular de la cédula de identidad N° V.-16.052.012, para optar al título de Maestría en Investigación Educativa, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula, a los 31 días del mes de Marzo de 2011.

Msc. Páez, Mayela

C.I V- V- 9.826.388

Dedicatoria:

A mi madre, por su amor, apoyo incondicional en esta nueva meta alcanzada y por esa persona a quien le debo lo que soy.

A Octavio mi esposo, por ser mi pilar de apoyo y por ser la fuente de inspiración en cada minuto de mi vida.

A Giovanna y Karina, por ser esas amigas incondicionales que me ayudaron a lograr este objetivo en mi vida.

A mis profesores Mayela Páez y Nagib Yassir por ser mis guías en este camino y ayudarme a no desvanecer en esta lucha.

A la Facultad de Educación por enseñarme tantas cosas desconocidas y a mi querida Facultad de Odontología, por ser la Institución que me ha hecho ser una profesional.

Agradecimiento:

A Dios y a la Virgen de la Rosa Mística por todo lo que me han permitido lograr y llegar a hacer en esta vida.

A la Profesora Mayela Páez mi tutora, por sus orientaciones, apoyo y su tiempo otorgado

A mi Facilitador de la Maestría el profesor Nagib Yassir por sus conocimientos y consejos.

A Mis amigas Karina y Giovanna por siempre estar ahí, apoyarme en mis metas y ayudarme a levantar cuando sentía que me abatía.

A Octavio y mi Madre por ayudarme siempre, por su tiempo, entendimiento y su dedicación.

A mis compañeros de clase y de trabajo por los estímulos recibidos en momentos difíciles.

INDICE

	PÁGINA
Dedicatoria	viii
Agradecimientos	ix
Lista de Cuadros y Tablas	xii
Lista de Gráficos	xiii
Resumen	xvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del Problema	3
1.2. Objetivos de la Investigación	9
1.2.1. Objetivo General	9
1.2.2. Objetivos Específicos	9
1.3. Justificación de la Investigación	9
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación	13
2.2. Teorías sociales	19
2.2.1. Teoría sociocognitiva del Yo	19
2.2.2. Teoría del intercambio social	22
2.3. Bases Legales	24
2.4. Bases teóricas	27
2.4.1. Historia cronológica del Síndrome de Burnout	27
2.4.2. Síndrome de Burnout. Definición	29
2.4.3. Cuadro evolutivo del Síndrome de Burnout	30
2.4.4. Factores etiológicos del síndrome de Burnout	31
2.4.4.1. Variables intrapersonales predictivas del Síndrome de Burnout	31
2.4.4.2. Variables organizacionales o profesionales predictivas de Síndrome de Burnout	33
2.4.4.3. Variables ambientales predictivas de síndrome Burnout	36
2.4.5. Consecuencias del Síndrome de Burnout	37

2.4.6. Diagnóstico y medida del síndrome de Burnout	39
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo de Investigación	41
3.2. Diseño de la Investigación	42
3.3. Población	43
3.4. Muestra	43
3.5. Técnica e Instrumento para la Recolección de Datos	47
3.6. Validez del instrumento	49
3.7. Confiabilidad	51
3.8. Técnica de Análisis de Datos	52
CAPITULO IV	
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1. Presentación, análisis e interpretación de los resultados	54
CAPITULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Conclusiones	121
5.2. Recomendaciones	127
REFERENCIAS	129
ANEXOS	139

LISTA DE CUADROS

CUADRO	PÁGINA
I. Operacionalización de variables	40

LISTA DE TABLAS

TABLA	PÁGINA
1. Estratificación de la Muestra de los profesores por categoría	45
2. Estratificación de la Muestra de los profesores Ordinarios por Departamento	45
3. Estratificación de la Muestra de los profesores Contratados por Departamento	46
4. Estratificación de la Muestra de los profesores de Servicio Docente por Departamento	46
5. Criterios de Evaluación por Dimensión del Test de Maslach	49
6. Determinación del Síndrome de Burnout del Test de Maslach	49
7. Escala para la interpretación del coeficiente de confiabilidad	52

Instrumento aplicado a los docentes

8. Distribución de la categoría Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización laboral	55
9. Distribución de la determinación del Síndrome de Burnout	58
10. Distribución de la Categoría Sexo y edad	60
11. Distribución de acuerdo al Estado Civil	62
12. Distribución de la Categoría del Cargo y Dedicación como Docente	64
13. Distribución sobre las Instalaciones Físicas	66
14. Distribución de Alumnos y Docentes por Clínica	68
15. Distribución de la Categoría Riesgos Laborales	71
16. Distribución de la Categoría Relaciones Interpersonales	73
17. Distribución de la Categoría Cambios Educativos y Enriquecimiento curricular	75
18. Distribución de la Categoría Realización Laboral, Ambigüedad de rol y Estabilidad laboral	77
19. Distribución de la Categoría Turnicidad y Sobrecarga laboral	80
20. Distribución de la Categoría Recompensa Social y Económica	82
21. Distribución de La Categoría Adicción Al Trabajo	84
22. Asociación entre la Categoría Sexo y Síndrome de Burnout	86
23. Asociación entre la categoría Edad y el Síndrome de Burnout	88

24. Asociación entre la Categoría Estado Civil y Síndrome de Burnout	90
25. Asociación entre la Categoría del Cargo Docente y Síndrome de Burnout	92
26. Asociación entre la Categoría Dedicación del cargo y Síndrome de Burnout	94
27. Asociación entre la Categoría Instalaciones Físicas y Síndrome de Burnout	96
28. Asociación entre la Categoría Alumnos por Clínica y Síndrome de Burnout	98
29. Asociación entre la Categoría Docentes por Clínica y Síndrome de Burnout	100
30. Asociación entre la Categoría Riesgos Laborales y Síndrome de Burnout	102
31. Asociación entre la Relaciones Interpersonales y Síndrome De Burnout	104
32. Asociación entre la Categoría Cambios Educativos, Enriquecimiento curricular y Síndrome De Burnout	106
33. Asociación entre la Categoría Realización Laboral, Recompensa Social y Síndrome de Burnout	108
34. Asociación entre la Categoría Turnicidad Laboral y Síndrome de Burnout	110
35. Asociación entre la Categoría Ambigüedad De Rol, Estabilidad Laboral y el Síndrome de Burnout	112
36. Asociación entre la Categoría Sobrecarga Laboral y Síndrome de Burnout	115
37. Asociación entre la Categoría Recompensa Económica y Síndrome de Burnout	117
38. Asociación entre la Categoría Adicción Al Trabajo y Síndrome de Burnout	119

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO	PÁGINA
Instrumento aplicado a los docentes	
1. Distribución de la categoría Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización laboral	55
2. Distribución de la determinación del Síndrome de Burnout	58

3. Distribución de la Categoría Sexo y Edad	60
4. Distribución de acuerdo al Estado Civil	62
5. Distribución de la Categoría del Cargo y Dedicación como Docente	64
6. Distribución sobre las Instalaciones Físicas	66
7. Distribución de Alumnos y Docentes por Clínica	68
8. Distribución de la Categoría Riesgos Laborales	71
9. Distribución de la Categoría Relaciones Interpersonales	73
10. Distribución de la Categoría Cambios Educativos y Enriquecimiento curricular	75
11. Distribución de la Categoría Realización Laboral, Ambigüedad de rol y Estabilidad laboral	77
12. Distribución de la Categoría Turnicidad y Sobrecarga laboral	80
13. Distribución de la Categoría Recompensa Social y Económica	82
14. Distribución de La Categoría Adicción Al Trabajo	84
15. Asociación entre la Categoría Sexo y Síndrome de Burnout	86
16. Asociación entre la categoría Edad y el Síndrome de Burnout	88
17. Asociación entre la Categoría Estado Civil y Síndrome de Burnout	90
28. Asociación entre la Categoría del Cargo Docente y Síndrome de Burnout	92
19. Asociación entre la Categoría Dedicación del cargo y Síndrome de Burnout	94
20. Asociación entre la Categoría Instalaciones Físicas y Síndrome de Burnout	96
21. Asociación entre la Categoría Alumnos por Clínica y Síndrome de Burnout	98
22. Asociación entre la Categoría Docentes por Clínica y Síndrome de Burnout	100
23. Asociación entre la Categoría Riesgos Laborales y Síndrome de Burnout	102
24. Asociación entre la Categoría Relaciones Interpersonales y Síndrome de Burnout	104
25. Asociación entre la Categoría Cambios Educativos, Enriquecimiento curricular y Síndrome De Burnout	106

26. Asociación entre la Categoría Realización Laboral, Recompensa Social y Síndrome de Burnout	108
27. Asociación entre la Categoría Turnicidad Laboral y Síndrome de Burnout	110
28. Asociación entre la Categoría Ambigüedad De Rol, Estabilidad Laboral y Síndrome de Burnout	112
29. Asociación entre la Categoría Sobrecarga Laboral y Síndrome de Burnout	115
30. Asociación entre la Categoría Recompensa Económica y Síndrome de Burnout	117
31. Asociación entre la Categoría Adicción Al Trabajo y Síndrome de Burnout	119



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



FACTORES ETIOLÓGICOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO

Autora: Od. García, Diana

Tutor: Msc. Páez, Mayela

RESUMEN

En los últimos años la labor docente ha sido sometida a grandes recortes presupuestarios, diversos cambios curriculares, nuevas tecnologías y estrategias educativas; estos cambios han generado agotamiento emocional, despersonalización y baja realización en los profesores conllevando al síndrome de Burnout. Aunque no existe un patrón único que explique este fenómeno, existen dos teorías que lo fundamentan como son la teoría sociocognitiva y la teoría del intercambio social. Por tanto, este estudio tiene como propósito determinar los factores etiológicos del síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, que se enmarca bajo la línea de investigación políticas educativas, basado en un enfoque cuantitativo con una metodología de tipo descriptiva, bajo la modalidad de diseño de campo, transeccional, no experimental. La población quedó conformada por trescientos diez docentes, la muestra fue de tipo probabilística conformada por noventa y cuatro profesores. Se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento un Test preestablecido de Maslach y un cuestionario cuya validez de contenido fue a través del juicio de expertos, con un 90.55. El cálculo de la confiabilidad se realizó través del coeficiente Alfa de Crombach obteniéndose un 0,7728. Los resultados evidenciaron que más de la mitad de los encuestados están en zona de riesgo a padecer dicho síndrome y que son múltiples los factores intrapersonales, ambientales y organizacionales que lo producen. Por lo que se recomienda concientizar acerca de este problema a toda la facultad y Universidad de Carabobo.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, factores etiológicos, docentes, odontología

Línea de la investigación: Políticas Educativa

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA



FACTORS ETIOLÓGICS OF BURNOUT SYNDROME IN THE TEACHERS OF THE FACULTY OF ODONTOLGY OF CARABOBO UNIVERSITY

AUTHOR: Od. García, Diana
Tutor: Msc. Páez, Mayela

ABSTRACT

In the last years the educational labor has been submitted to big budgetary cuts, diverse changes curriculares, new technologies and educational strategies; these changes have generated emotional depletion, depersonalization and low accomplishment in the teachers carrying to Burnout's syndrome. Though there does not exist the only boss who explains this phenomenon, they exist two theories that base it like are the theory sociocognitiva and the theory of the social exchange. Therefore, this study has as intention determine the factors etiológicos of Burnout's syndrome in the teachers of the Faculty of Odontolgy of Carabobo's University, which places under the line of investigation educational policies, based on a quantitative approach with a descriptive methodology of type, under the modality of field design, transeccional, not experimentally. The population remained shaped by three hundred ten teachers, the sample was of type probabilística shaped by ninety four teachers. The survey was in use as technology and since I orchestrate Maslach's pre-established Test and a questionnaire which validity of content was across the experts' judgment, with 90.55 The calculation of the reliability realized slant of the coefficient Crombach's Alpha 0,7728 being obtained. The results demonstrated that more than the half of the polled ones they are in zone of risk to suffering the above mentioned syndrome and that the factors are multiple intrapersonales, environmental and organizacionales that produce it. For what is recommended concientizar in it brings over from this problem to the whole faculty and Carabobo's University.

Key words: Syndrome of Burnout, Factors Etiológicos, Teachers, Odontolgy

Line of the investigation: Educational Policies

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de grado titulado **FACTORES ETIOLÓGICOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO** surge al observar una alta rotación en los docentes en esta institución y a través de datos suministrados por la Dirección de Docencia de la mencionada facultad, en cual se evidencia en los últimos años una alta disidencia, llegando alcanzar el quince coma cuarenta y ocho por ciento para el periodo 2009-2010. Asimismo, partiendo de esta idea es necesario destacar que estas ausencias son registradas con permisos médicos, becas de estudios, años sabáticos, planes conjuntos o docentes que dejan a un lado este rol para dedicarse a otras ramas de su profesión. En este sentido, es conveniente investigar el motivo de esta situación en los sujetos caso de estudio, porque no ha de ser casualidad sino ha de existir un número de variables causante de estas ausencias.

Cabe considerar, que ser un docente o facilitador no es tarea fácil, es una labor compuesta de una gran variedad de responsabilidades, pensamientos, problemas, roles, entre otros que pueden ocasionar satisfacciones como frustraciones; por consiguiente, estos profesionales son muy propensos a sufrir trastornos emocionales, conductuales y psicosomáticos característicos de una patología conocida como síndrome de Burnout; en este sentido esta investigación pretender verificar la presencia de este síndrome en los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, asimismo como también identificar los factores etiológicos del síndrome de Burnout en los sujetos caso de estudio.

Visto de esta forma, este trabajo se desarrolló dentro de un diseño de campo, apoyado en una investigación descriptiva transeccional, por tanto las variables síndrome de Burnout y factores etiológicos solo se observaron de manera independiente y no se manipularon ni buscaron la intencionalidad del fenómeno, la información fue recogida directa y específicamente de la fuente. Este estudio se llevó a cabo en la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, durante el período 2010-2011, la población estuvo representada por trescientos diez (310) docentes, quienes se dividieron en tres categorías: ciento treinta y un (131) Profesor Ordinario, ochenta y un (81) Profesor Contratado y noventa y ocho (98)

Profesores de Servicio Docente; adscritos a ocho departamentos como lo son: Ciencias Morfofuncionales, Ciencias Morfopatológicas, Prostodoncia y Oclusión, Formación Integral del Hombre, Estomatoquirúrgica, Salud Odontológica Comunitaria, Odontología del Niño y del Adolescente y Ciencias Básicas Odontológicas. De esta población, se utilizaron para la muestra a noventa y cuatro (94) docentes divididos según el cargo y el departamento.

Este trabajo se estructuró en cuatro capítulos:

En el Capítulo I, se hace referencia al planteamiento del problema detallando la situación actual no solamente de los docentes que laboran en la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, sino también la problemática existente en toda la Universidad y el escenario presentando a nivel general en la educación superior venezolana, surgiendo con ello diversas interrogantes, las cuales se responderán a través de los objetivos planteados. También, se expone la justificación y la importancia de la realización de este estudio.

En el Capítulo II, se plasma el marco teórico de referencia, donde se mencionaron: estudios previos encontrados en internet, bibliotecas nacionales, escolares, públicas y universitarias relacionadas con esta investigación, a su vez se señalan las teorías educativas y las bases legales donde se fundamenta este trabajo, las bases teóricas que permitieron realizar la operacionalización de ambas variables estudiadas: síndrome de Burnout y factores etiológicos.

En el Capítulo III, se desarrolló el marco metodológico, indicándose tipo y diseño de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de los datos, validez y confiabilidad del instrumento y la técnica de análisis de los datos que se utilizaron en el presente estudio. En el Capítulo IV, se presentan los análisis e interpretación de los datos obtenidos a través de los instrumentos aplicados, finalizando en el Capítulo V con las conclusiones alcanzadas y recomendaciones de esta investigación.

Finalmente se muestran, las referencias utilizadas, seguido de anexos, los instrumentos aplicados, validez y resultado de la confiabilidad de los instrumentos utilizados en la presente investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Los procesos de enseñanza - aprendizaje han sido y son objeto de numerosas indagaciones a nivel mundial cuanti y cualitativamente, sin embargo a través del tiempo se han observado menos estudios acerca de los roles que debe ejercer el docente a nivel educativo; del mismo modo el número de investigaciones realizadas acerca de los factores ambientales, económicos y sociales los cuales forman parte de la situación real del profesional en el campo educativo.

Conviene mencionar, que la situación real del docente en la vida cotidiana muchas veces va enlazada de la mano con los cambios culturales, educativos, económicos y sociales presentes en el medio ambiente y en la sociedad. Por tanto, ni el individuo, la sociedad y el medio ambiente se alejan de los cambios constantes que se producen a nivel mundial. Estos cambios han contribuido a que el individuo se muestre ante la sociedad como un ser vulnerable lo cual lo afecta en lo psicológico, físico y mental, repercutiendo en su vida personal y laboral.

De allí, los psicólogos afirman que el papel ocupado por los profesores dentro y fuera de las aulas, es sumamente importante en la socialización de los más jóvenes para su formación como ser humano, en el ámbito personal como profesional. Al respecto Vera (1994), refiere que “la labor docente en los últimos años se ha tornado en una profesión más difícil” (p.4); por cuanto, el terreno educativo no está ajeno a los sucesos de estrés, ansiedad y depresión, siendo verdaderamente preocupante por el papel llevado a cabo por ellos, en el desarrollo de las nuevas generaciones.

En función de lo mencionado anteriormente, es necesario destacar que continuamente se observan manifestaciones de estrés en los docentes a nivel de educación superior, como una respuesta compleja a las diferentes condiciones presentes en el entorno, generando situaciones las cuales pudieran ser percibidas por el profesional como estresante, desencadenando una serie de alteraciones que traen como consecuencia el desarrollo del Síndrome de Burnout, conocido en 1974 por Freudenberg (psiquiatra), quien implantó el término en literaturas de psicología; caracterizado por sensación de debilidad, agotamiento físico, emocional, psicológico, baja motivación y pérdida de interés por la actividad profesional de la persona que lo padece. Este síndrome suele presentarse en personas dedicadas a actividades de servicio social, tales como: médicos, enfermeras, policías, abogados, odontólogos y docente, entre otros, debido a las exigencias al trabajo a realizar.

Tales efectos, tienen diferentes respuestas individuales de manifestarse, pero tienden a generar signos y síntomas comunes que a la larga desencadenan alteraciones en el funcionamiento del organismo, llegando al estado de enfermedad, requiriendo atención médica. Entre los más comunes, están los psicósomáticos caracterizado por una progresiva pérdida de las energías vitales, fatiga crónica, frecuentes dolores de cabeza y espalda, trastornos de sueño, disfonía, entre otros. Siguiendo, los conductuales: ausentismo laboral y académico, abuso de cualquier tipo de drogas, incapacidad para vivir de forma relajada, comportamientos de alto riesgo. Y por último, los emocionales: distanciamiento afectivo, aburrimiento y actitud cínica, impaciencia e irritabilidad, sentimientos depresivos. Partiendo de la idea anterior, han sido diversos los ilustres que han planteado este problema en los educadores de la actualidad tanto a nivel escolar como en universidades, por ejemplo, Esteve (1997) señalaba que antiguamente el profesor generaba admiración por el hecho de creer que lo sabía todo, pero lamentablemente los tiempos han cambiado y ya no son considerados lo mismo.

Bajo estas consideraciones, es preciso que las autoridades a nivel internacional y nacional, presten atención a la labor realizada por el docente en el aula de clase y sus alrededores, con el propósito de mantener una salud integral en ese individuo. En este orden de ideas, Esteve (1997) señala, la importancia de mejorar la educación como puesto de trabajo y como

profesión. Se puede decir, que de todo esta situación uno de los puntos más preocupante son las bajas laborales debido a problemas psicológicos que perturban principalmente a los profesionales de la educación; de hecho Martín (2004), denuncia según el Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza Español (STES): “Este tipo de episodios provoca el 11% de las bajas las cuales afectan a los profesores, cuando entre otros profesionales sólo genera el 5%” (p. 1).

Tomando en cuenta lo planteado anteriormente, es necesario recalcar que dentro de los estudios con mayor relevancia desarrollados en el campo educativo sobre la problemática del síndrome de Burnout se encuentra el realizado en América Latina , por Campos, Korner, Murillo y Torrecilla (2006) para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO); este trabajo implicó a seis países, con ciudades diferentes dentro de un mismo país, dirigido a docentes de educación básica y de escuelas pública, las escogidas fueron aquellas con más de 500 alumnos cada una, con estudiantes entre 6 y 17 años de edad; demostrando que existía una alta desmotivación de los profesores en sus aulas de clase, asimismo señalaron los diferentes factores que dentro y fuera del aula le generaban un alto estrés, los cuales terminaban por llevarlos a un sentimiento de agotamiento emocional y despersonalización, siendo motivo de ausencia laboral.

Tal afirmación, conduce a suponer que con el tiempo la posición del docente lejos de ser una profesión preservada y privilegiada tanto a nivel de educación general de primaria, secundaria y universitaria tiende a decrecer; con respecto al educador universitario, existe una alta demanda a que este profesional genere nuevos conocimientos a los estudiantes, evidentemente para alcanzar este propósito, debe actualizarse académicamente, realizar estudios de postgrado o doctorado, subscribirse a revistas especializada, acceder a otros centros de información, investigar, hacer publicaciones, actualizar la bibliografía consultada, entre otros requisitos que también son necesarios para optar a cargos fijos o a ascensos dentro de los escalafones universitarios, situación que genera estrés en el profesional.

Tomando en cuenta lo expuesto, cabe también mencionar que las universidades públicas venezolanas nunca antes se habían visto fuertemente golpeadas y vulneradas desde el punto de

vista económico, social, académico y político. Como muestra de esto, la Universidad de Carabobo se ha visto sometida a reiterados ajustes económicos, siendo objeto de un recorte presupuestario de un treinta por ciento para el año 2010. Dicho recorte afecto principalmente: el número de investigaciones financiadas, mejoras en los espacios laborales (menos laboratorios y aulas), menor aporte a las nuevas tecnologías y bajos salarios remunerativos a la práctica docente. Cabe recalcar, que se ha observado el desmejoramiento de los sueldos de los docentes que imparten clases en esta casa de estudio, éste ha disminuido en los últimos tres años y se ha derrumbado el mito de que estos profesionales son los mejor pagados del país.

Al respecto, la Asociación de Profesores de la Universidad de Carabobo (APUC) se plantea como el salario del trabajador universitario ha sufrido un deterioro del ciento cuarenta por ciento debido a la inflación presente en el país; de tal modo, esto ha generado graves preocupaciones en las personas de dichas instituciones y a su vez ha traído recarga de horas laborales y ocupaciones que incluso pueden llegar a no ser pertinentes en un docente, conllevando al desgaste físico y psicológico, así como también repercutiendo en su integralidad y en el cumplimiento de sus labores. Esta realidad podría estar obligando a los docentes a buscar otros trabajos y no dedicarse idealmente a la investigación o a la educación, los cuales son los objetivos principales de esta profesión.

Visto de esta forma, resulta oportuno precisar, que la Universidad de Carabobo, como Universidad Autónoma Nacional, se ha caracterizado en los últimos años por una renovación constante de profesores contratados bajo la denominación de servicio docente, quienes cumplen períodos cortos de contratos, ausentándose luego de esta profesión o no continuando su formación docente. Igualmente, se observa que los profesores ordinarios presentan grandes deseos en tomar año sabático, o a su vez muchos de ellos prefieren pedir permiso para cursar estudios de doctorados con su plan conjunto y así ausentarse de sus responsabilidades laborales por tiempos más prolongados.

Esta particularidad, se evidencia en la Facultad de Odontología de la mencionada universidad, una alta disidencia de docentes en estos últimos períodos lectivos; son muchas las variables las cuales se podrían asociarse a estas disidencia, como la baja remuneración

recibida, la gran recarga y responsabilidad laboral que tienen, la gran demanda estudiantil, exigencia de poseer estudios de cuarto y quinto nivel para ascender a su trabajo. Es necesario aclarar, que la mayoría de los docentes de esta facultad son Odontólogos de profesión y no solo desempeñan labor docente, sino que muchos de ellos ejercen su profesión clínica la cual es mejor remunerada en comparación con la labor de educador, por lo que actualmente se ha observado la preferencia de ejercer su parte clínica, señalando que la labor docente se ha convertido en un amor al arte, más que un medio de trabajo para su supervivencia.

Asimismo, se ha observado que años atrás no existía en dicha facultad tanta demanda estudiantil, antiguamente el promedio de número alumnos por años era entre ciento ochenta y doscientos alumnos, actualmente son trescientos cincuenta o cuatrocientos con las mismas condiciones físicas y humanas. Partiendo de la idea que los profesores actualmente están cargados de una gran demanda estudiantil, es necesario destacar que en el período 2010-2011 esta carga era llevada por trescientos diez docentes bajo la categoría de Profesores Ordinarios, Contratados y Servicio Docente, con un promedio de cinco a doce docentes por asignatura. Es importante precisar, que la Facultad de Odontología imparte tanto materias netamente teóricas como teóricas-prácticas. Las primeras son tuteladas por un solo docente, quien tiene a su cargo la responsabilidad de treinta o cuarenta alumnos aproximadamente, en cuanto a las asignaturas de laboratorio se cuenta con dos profesores por clases y una matrícula de treinta o cuarenta estudiantes y en las prácticas son tres docentes para la tutela treinta educandos, mostrando como resultado una gran demanda por docente.

Como resultado de lo mencionado en el párrafo anterior, los docentes de dicha facultad, presentan grandes quejas por sobrecarga de alumnos, notificándoselas a las autoridades superiores, cuyas respuestas recibidas están relacionadas con el recorte presupuestario que ha tenido la universidad, haciendo imposible un aumento proporcional del número de docentes por alumnos, situación que ha ocasionado una sobrecarga laboral no solo durante el aula de clases y la guardia clínica, si no que ha generado que en muchas ocasiones el educador deba llevarse para corregir a sus hogares evaluaciones e informes, debido al poco tiempo disponible con que cuenta en la universidad, conllevando que los educadores sobrepongan su trabajo por encima de sus deberes familiares.

Importa, y por muchas razones recordar que la carrera de odontología se caracteriza por la práctica de los alumnos en la cavidad bucal de seres vivos, de allí pues, que la labor del docente en la Facultad de Odontología no solo se limita a la preparación de clases en el aula con sus respectivas evaluaciones, sino también, vigilar con precisión cada detalle, paso y procedimiento que realice el alumno ante su ejercicio clínico con pacientes, siendo así una actividad docente muy rutinaria, la cual se desarrolla en un ambiente estresante (presencia del sonido de la pieza de mano), olores de materiales fuertes, uso de materiales contaminantes(como el mercurio), susceptibilidad a la trasmisión de enfermedades, trayendo como consecuencia un gran agotamiento y un gran estrés por la responsabilidad que tienen estos docentes ante su labor.

Dentro de este marco, la Dirección de Docencia de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, ofreció datos para esta investigación haciendo referencia a los docentes que se encuentran ausentes de sus labores en este período, entre los cuales: cinco están ausente por jubilación, nueve profesores de año sabático, ocho por plan conjunto, cuatro becados para estudios en el extranjero , cuatro por reposo y cuatro por traslado, es decir, el quince coma cuarenta y ocho por ciento (15.48%) de la población; esta cifra debería generar una gran alarma y un llamado a las autoridades a investigar si solo estos docentes están ausentándose por razones justificadas o realmente están buscando excusas para ausentarse de sus funciones laborales como docentes universitarios.

Por lo señalado anteriormente, es importante realizar un estudio exhaustivo que muestre la realidad que están viviendo los docentes de dicha facultad, durante el período 2010-2011, y observar los diferentes factores que pueden estar afectando su labor, con el fin de determinar, si estas faltas y rotaciones de estos docentes están relacionados con el síndrome de Burnout, por cuanto este profesional vulnerado psíquica y/o físicamente no es producto de la casualidad sino de un conjunto de factores, que repercuten en el estado psicológico y físico del docente.

Como resultado de las consideraciones señaladas, este planteamiento queda contextualizado bajo las siguientes interrogantes: ¿Existe la presencia del síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo? ¿Cuáles son los factores

etiología del síndrome de Burnout en los sujetos caso de estudio? ¿Existe una asociación entre el síndrome de Burnout y los factores etiología y

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar los factores etiología del síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo durante el período 2010-2011

1.2.2. Objetivos Específicos

1.- Reconocer la presencia del síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo

2.-Identificar los factores etiología presentes en el contexto laboral en los sujetos caso de estudio

3.- Asociar el síndrome de Burnout y los factores etiología presente en los docentes que trabajan en la Facultad de odontología de la Universidad de Carabobo

1.3. Justificación

Con este trabajo se pretende reconocer la presencia del síndrome de Burnout en docentes de la facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, así como identificar los factores etiología causante, para finalizar asociando factores etiología presentes al síndrome de Burnout. Según datos aportados por la Dirección de Docencia, tal y como se menciona en párrafos anteriores actualmente existe una alta rotación de docentes que incumplen periodos de contrato y se marchan de forma anticipada, de profesores ordinarios que continuamente están de reposo o ausentes por diversos motivos, situación considerada necesaria de analizar, a fin de conocer las causas o factores que están causando el síndrome de Burnout en estos docentes.

Tomando en cuenta lo anterior, conviene destacar que las variables de este trabajo, han sido poco estudiadas en este campo laboral, no solamente a nivel de Venezuela, sino también en Latinoamérica. No obstante en el país existe, el Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (I.N.P.S.A.S.E.L), encargada de velar por la salud a nivel laboral de los trabajadores de las diferentes empresas, la cual, en este caso, es realizada conjuntamente con la Asociación de Profesores de la Universidad de Carabobo (A.P.U.C), entidad que se preocupa por los asuntos laborales de los docentes universitarios. A tal fin, estas instituciones velan por la armonía y tranquilidad de los profesores dentro de su labor e instan a la presencia de procesos eficaces que vigilen y protejan la salud integral de los docentes. En este sentido se puede decir como lo expresó Senn, Wehbe y Gubiani en el 2000:

El desarrollo del nivel superior de la enseñanza aparece como un requisito irremplazable. Sin una educación superior suficientemente extendida y de buena calidad, difícilmente podamos contar con el capital humano que hoy se requiere para poder agregar valor a los bienes y servicios que se producen y poder así tener oportunidad de competir e insertarse en la economía global. (p.15)

No obstante vale la pena señalar, que de llegar a presentarse este malestar a nivel de los docentes generaría la aparición progresiva de una patología conocida como síndrome del agotamiento profesional o Burnout. Esta enfermedad, se caracteriza por estar asociada a factores como: la desvalorización de esta profesión por parte de la sociedad, falta de incentivo económico, largas jornadas laborales, sobrecarga laboral entre otras; trayendo como consecuencia que los profesores se sienten desvalorizados y se cuestionen así mismos, sintiéndose poco recompensado por las actividades realizadas. De esto se desprende que esta enfermedad se manifieste con cansancio físico y psicológico.

Desde esta visión, cabe acotar que la mayoría de las veces, por no saber a dónde acudir para liberar o eliminar las tensiones generadas en el ejercicio de su profesión; cambian de labor, ejercen otras funciones distintas a las de su carrera, o de seguir realizándolas, sólo se limitan a la exposición de contenido de la asignatura que dictan, dando origen a un aprendizaje de baja calidad. Por tanto, a nivel educativo y social, es importante comprender que el docente es el ente primordial de la formación de futuros profesionales y un educador con problemas emocionales,

psíquicos y físicos, puede desencadenar bajo rendimiento académico de sus alumnos, producto de su desmotivación y bajo estado anímico.

De allí, la importancia y relevancia de este estudio por cuanto su contenido puede ser de ayuda no solamente a las autoridades de la Facultad de odontología de la Universidad de Carabobo, sino también a los docentes, quienes mediante lo plasmado en este trabajo puedan conocer los signos y síntomas del Síndrome de Burnout, además de precisar los factores etiológicos que lo causan, y de esta manera, ellos puedan apartarse de ellos, o por lo menos minimizarlos.

Asimismo, uno de los principales propósitos de esta investigación es informar a todas las autoridades universitarias acerca de la desmotivación, desgaste físico y psíquico que presentan los docentes universitarios, con el fin plantear propuestas y soluciones que puedan acabar con este malestar docente. A su vez, promover nuevos estudios que desarrollen objetivos y políticas educativas las cuales mejoren las condiciones laborales de estos docentes, pudiendo inclusive, realizar una revalorización de la labor docente, evitando las consecuencias de exclusión, individualismo y malestar de estos, y de esta manera, poder devolver la buena imagen a esta profesión en el ámbito educativo y social, a fin de recuperar el orgullo de ser docente universitario.

Otra razón, que justifica este estudio es la relevancia científica que proporcionará a las ciencias médicas, a la gerencia educativa y a los docentes en general, al ofrecer una alternativa de prevención y conducción de este síndrome que actualmente es considerado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad laboral “I.N.P.S.A.S.E.L” como una enfermedad ocupacional causada por factores psicosociales. De esta manera, es importante que esta investigación no se quede enclaustrada en el campus universitario, sino que trascienda por ser la educación un problema de salud pública; con la información y los resultados que se obtengan, se formulen nuevas hipótesis para desarrollar otras propuestas e investigaciones. Así, como también promover el desarrollo de nuevos seminarios o talleres, en beneficio del pleno ejercicio del trabajo.

Un aspecto significativo, que no se debe dejar de mencionar y que justifica este trabajo a nivel social y en el ámbito de la salud, es la importancia de prevenir riesgos de enfermedades ocupacionales, el bienestar físico, mental y social del docente es fundamental para su equilibrio, su desarrollo personal y profesional. Como profesional de la educación, su salud es muy importante ya que el docente ha de ser guía en el desarrollo, en la educación y el progreso del alumno, asimismo, dentro del contexto laboral de la enseñanza. García (2000) aconseja que: “se siga trabajando para estimular la adopción de actuaciones preventivas por parte de la administración educativa” (p. 95).

De igual forma, desde el punto de vista laboral la Ley de prevención de Riesgos Laborales, considera de vital importancia la prevención de riesgos y la priorización de la protección tanto colectiva como individual, de manera que el estudio a realizarse también motiva a investigar este tema como un problema psicosocial el ámbito laboral de la educación. Por lo tanto, García (2000) expresa: “La prevención exige adoptar medidas organizativas que procuren cambios en los factores generadores de riesgos, que elimine o reduzca el origen a aquellos que sean susceptibles de serlo y activen recursos para afrontar de forma eficaz lo inevitable” (p. 99).

Por último mencionar, que se esta investigación puede considerarse útil para mejorar en lo posible el ambiente de trabajo en esta institución educativa y con ello prevenir y disminuir el riesgo de desequilibrio en la salud integral del docente de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo. Así como, promover a que la universidad genere nuevos beneficios a quienes cumplen la labor docente en esa casa de estudio, y de esta manera motivar a continuar ejerciendo la faena educativa, suscitando la continuidad de una educación de alta calidad, con un docente experimentado dentro de su área, motivado emocionalmente y estable dentro de ella. Además de, minimizar el ausentismo laboral a nivel general en la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

A través del presente capítulo, se revisarán y se analizarán diferentes referencias encontradas en internet, en bibliotecas tanto nacionales, públicas como universitarias, que permitirán profundizar distintos aspectos relacionados a los factores etiológicos que afectan a los docentes con el síndrome de Burnout a través de: revisiones en fuentes bibliográficas y de informe de investigaciones previas a nivel nacional e internacional, las base teóricas y base legales, las cuales servirán para sustentar y poder llevar a cabo la elaboración de este trabajo. Asimismo, es importante resaltar que la mayoría de las investigaciones realizadas relacionadas a este tema se basan en los niveles primarios y secundarios, existiendo pocos trabajos que estudien la relación de este síndrome con la labor docente en educación superior; dentro de los estudios encontrados se pueden mencionar:

2.1. Antecedentes de la Investigación

El síndrome de Burnout está caracterizado por el pronunciado desgaste laboral, el cual se hace presente en diversos profesionales quienes notan una desmejora en su desempeño, situación que ha impulsado al estudio de dicho síndrome. De esta manera, Parada, et al (2005) realizaron un estudio titulado: “Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Instituto Autónomo Hospital Universitario Los Andes (IAHULA), Mérida, Venezuela 2005”. Planteando como objetivo principal, determinar la frecuencia del síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras de dicho instituto, donde se concluye la presencia de un nivel de Burnout bajo (6,73%); también se determino que se trata de un colectivo con un alto riesgo, y altos niveles de despersonalización. Dicha investigación revela la distribución de un perfil epidemiológico representado por: personas con menos de cuarenta años laborando y personas con menos de veinte años de servicio en la institución,

reflejando la instauración de esta patología en personas cada vez más jóvenes y con pocos años en el mundo laboral.

De igual manera, se encontró que Castro (2005), publicó una revisión bibliográfica titulada “Síndrome de Burnout o desgaste profesional”, en donde destaco que este síndrome es de origen multicausal, el cual perturba en la actualidad a un gran número de trabajadores en el mundo, especialmente a profesionales, cuya labor tenga la necesidad de relacionarse con otras personas. Demostrando que este síndrome trae como consecuencia baja productividad, ausentismo, desmotivación, angustia, sentimientos de frustración, agotamiento emocional, dolencias físicas, psíquicas, entre otros. En esencia, sugiere a las organizaciones ocuparse para que esta enfermedad aparezca lo menos posible y orienta a la implantación de un sistema integral de prevención.

Preciado, Chávez, Medina y Vásquez (2006) presentaron un artículo titulado “Burnout y agotamiento emocional laboral en odontólogos”, donde plasmaban como objetivo general analizar la diferencia del grado de agotamiento emocional laboral y el síndrome de Burnout entre odontólogos-docentes y de la práctica privada. Los resultados arrojaron que el grupo odontólogo docente presentaba un 18,1% de cansancio emocional, 34,7% de despersonalización y un 75,0% de baja realización laboral. En tanto el grupo de odontólogos de práctica privada presento 19,4% de cansancio emocional, 38,9% de despersonalización y 62,5% de insatisfacción laboral. Concluyéndose que los odontólogos de práctica privada presentan mayor cansancio y despersonalización, aunque los odontólogos-docentes se muestran más desmotivado debido a su baja realización laboral.

Asimismo, Albanesi, Tifner y Nasetta (2006), publicaron una indagación titulada: “Estrés en Odontología”, en donde el objetivo fue investigar el síndrome de Burnout en dos grupos de sujetos: odontólogos y estudiantes del último año de odontología de la Universidad Nacional de Córdoba, en España. Los resultados obtenidos permitieron conocer que los estudiantes estaban más expuestos a sufrir estrés laboral, encontrándose altas puntuaciones en cansancio emocional y en despersonalización y bajas puntuaciones en realización personal. En este sentido, se ha detectado como sujetos más jóvenes son más vulnerables a sufrir estrés laboral,

como sujetos solteros presentan puntuaciones más altas que los casados en realización personal; otro de los hallazgos se relaciona con el sexo, mostrándose mujeres mayores con valores altos de despersonalización. Por ende, a través de este estudio se puede evidenciar que la profesión odontológica, acarrea un gran estrés desde su estudio y durante el ejercicio profesional.

Por otra parte, se pudieron evidenciar estudios internacionales como la investigación realizada por Gamonal, García y Silva (2006), titulado: “Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas”. Donde se determinó la existencia de este síndrome en enfermeras de las unidades de emergencia, sala de operaciones, cuidados intensivos, quemados y la unidad de postoperatorio del instituto de salud infantil, ubicada en el Distrito de Breña en Lima, Perú. El resultado mostró un 78,1% con este síndrome; en cuanto a las dimensiones se observó: despersonalización en un 80%, un cansancio emocional con 66,7% y en cuanto a la realización personal valores de 65,7%. Llegando a la conclusión, que “este síndrome se muestra con elevada tendencia en dicha muestra, presente con una baja realización personal en todas las áreas críticas, especialmente en sala de operación del Instituto de Salud infantil de Lima” (Gamonal et al, 2006 p.33-39).

Oramas, Almirall y Fernández (2007), cometieron un estudio titulado: “Estrés laboral y el síndrome de Burnout en docentes venezolanos”, donde se evidenció la prevalencia del estrés laboral y el síndrome de Burnout en docentes venezolanos de educación básica y diversificada, en los estados: Lara, Mérida y Falcón, así como también se precisaron los factores predisponentes de dicha labor. En este estudio se evidenció, el cansancio emocional como el principal elemento del Burnout de mayor afectación, en relación a las otras dos variables. Del mismo modo se señala, la edad y el estrés laboral como parte de los factores desencadenantes del cansancio emocional evaluado, igualmente se observó el sexo masculino como el de mayor prevalencia; este síndrome es mayormente provocado por los siguientes factores laborales: gran volumen de trabajo, salario inadecuado, déficit de recursos materiales, escasez de equipos y facilidades para el trabajo. Por lo tanto se puede concluir, que los resultados obtenidos en este estudio relacionado a los factores psicosociales y laborales, coinciden con todos los reportados en otras investigaciones.

De igual manera, Barraza, Carrasco y Arreola (2007), presentaron uno de sus estudios llamado: “Síndrome de Burnout: un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango”, en el cual se buscó establecer similitudes y diferencias del síndrome en distintos profesionales. Dicho estudio, señaló “un 22% de los profesores con presencia de agotamiento emocional, mientras los médicos un 31%, por lo que se pudo apreciar una discrepancia de nueve puntos porcentuales entre ambos tipos” (p.63), sin embargo es necesario mencionar que estos porcentajes se hallan en un nivel leve de Burnout, en tal sentido, la diferencia presentada no es significativa en esta variable. De tal forma, se evidenció la presencia de un 25% de despersonalización en ambos grupos, un 19% de realización personal en los profesores, mientras un 16% en los médicos, concluyéndose que esta población objeto de estudio, presenta un nivel leve del síndrome.

Otro estudio internacional, utilizado como marco referencial es el desarrollado por Hernández, Monroy, Rivera, Rojas y Sánchez (2007) en la Universidad Autónoma de México, facultad de estudios superiores Iztacala, titulado: “Estudio comparativo de los síntomas del síndrome de Burnout entre odontólogos de práctica general y especialistas del Distrito Federal y área Metropolitana”, donde se observó este síndrome en un 10,90% entre los odontólogos sujetos de estudio, y un 75% de baja realización personal. Seguido por un 16,6% de agotamiento emocional y solo un 8,3% de despersonalización. Destacándose que el agotamiento emocional se presentó solo en dos odontólogos; un varón y una mujer, dedicados a la práctica general, solteros y en el rango de edad de 23 a 32 años. En cuanto a la despersonalización en un ortodoncista varón, casado, entre un rango de 43 a 52 años. En cuanto, a la falta de realización personal se presentó un mayor porcentaje en mujeres solteras dedicadas a la práctica general. Concluyendo que este síndrome se presenta con mayor dominio en odontólogos generales y no en especialistas.

De esta misma forma, es conveniente mencionar, que Navega, Mujica y Martínez (2008), presentaron un estudio titulado: “Prevalencia del Síndrome de Burnout, como condición de riesgo laboral en una empresa pública de Transporte Terrestre Masivo, ubicada en Valencia, estado Carabobo”. La investigación determinó que el misterioso síndrome de Burnout no ha aparecido en la empresa de transporte terrestre abordada, sin embargo recomiendan acciones

preventivas, jornadas que mejoren la motivación laboral, así como el reconocimiento o valoración de los buenos trabajadores durante el desempeño de sus labores y un posicionamiento de sentido de pertenencia en todos los trabajador para con su empresa, a fin de evitar este síndrome.

Dentro de este marco, es conveniente mencionar que Pereira, Porto y Basso (2010), divulgaron un trabajo titulado “El Síndrome de Burnout en profesores universitarios”. El objetivo del presente estudio fue, evaluar el índice de este síndrome en educadores a nivel superior. Como conclusión, pudieron constatar a través del test de Malash que los profesores participantes en su mayoría presentaban reducida eficacia profesional y altos niveles de agotamiento emocional, presentándose así un (65,5%) con un nivel moderado de agotamiento emocional y un (86,2%) con baja realización profesional, llegando a la conclusión que la docencia es considerada como una de las profesiones más estresantes y susceptibles a esta patología.

En este mismo orden de idea, sería necesario referir a Púnceles, De Santos y Torres (2011) quienes realizaron un artículo titulado: “El desgaste profesional (Síndrome de Burnout) en docentes venezolanos”. El objetivo principal de esta investigación, era medir los niveles de estrés, niveles de afrontamiento y niveles de síndrome de Burnout en los docentes, obteniendo los siguientes resultados: Los docentes presentan características del síndrome, manifestado agotamiento emocional, estrés y cansancio; seguidamente se observó, los que laboraban en instituciones privadas presentaban mayor índice de desgaste profesional y según el género eran las mujeres más propensas a sufrir este padecimiento. Por último, se pudo confirmar el síndrome de Burnout como consecuencia directa del estrés, por tanto si los docentes están más propensos a sufrir situaciones de estrés se encontrar más proclives a sufrir este síndrome.

Posteriormente, Contreras y Suarez (2013) divulgaron su tesis titulada: “Síndrome de Burnout: comparación entre los alumnos y profesor-odontólogo en la Facultad de Odontología de la Universidad de los Andes, su objetivo planteado fue describir la frecuencia del síndrome de Burnout entre estudiantes y profesores de dicha facultad. Obteniendo los siguientes resultados: para la subescala de agotamiento y cansancio emocional la frecuencia encontrada

es desigual, para los alumnos es de medio mientras para los profesores es bajo. Sin embargo, la dimensión cinismo, despersonalización y realización personal la frecuencia se ubica en el mismo nivel bajo. Concluyendo, los niveles de los estudiantes son más altos que en los profesionales, confirmando asimismo que este síndrome existe en la facultad pero en diferentes niveles. Por último recomiendan, aunque la población es muy mínima es preocupante la existencia el Burnout por lo cual sugieren una planificación dispuesta a brindar herramienta a los estudiantes y profesionales para aprender a manejar la ansiedad y el estrés laboral.

Asimismo, Tariffe (2013) presento su trabajo de grado titulado: “Síndrome de Burnout en residentes del postgrado de medicina interna, de la Universidad de Carabobo, Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera 2013. Valencia-Venezuela. El Objetivo principal de este trabajo era diagnosticar el síndrome de Burnout en residentes del postgrado de medicina interna de la Universidad de Carabobo, en la ciudad hospitalaria Enrique Tejera 2013. Encontrándose, en los residentes del postgrado de medicina interna de la UC, CHET, altos niveles de agotamiento emocional en los R1 con 90%, R2 con 42,8% y R3 57,2%, en cuanto a la despersonalización se evidenciaron niveles altos de 54,2% y medios de realización personal con un 47,9%, indistintamente si se encuentran de post guardia o no. En relación a las variables personales se halló: la antigüedad dada por tiempo de graduado como médico, es inversamente proporcional a altos niveles de agotamiento emocional, de acuerdo al área de trabajo los residentes que laboran en emergencia tuvieron más altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, en cuanto al sexo, estado civil y numero de hijo no se encontraron diferencias significativas.

Por último, Bustamante (2015) ha publicado recientemente una investigación llamada “Síndrome de Burnout en el personal docente de la Escuela de Bioanálisis de la Universidad de Carabobo, sede Aragua”, que tuvo como objeto determinar los niveles de Burnout en el personal docente. Las conclusiones obtenidas, se extrajeron de los noventa y seis docentes ordinarios y contratados encuestados, hallándose presente el síndrome en solo un 16% de los docentes, mientras que en el resto hubo un predominio de niveles medio de agotamiento emocional (53%), despersonalización (33%) y realización personal (55%), entre las

debilidades que más han llamado la atención es la inexistencia de las condiciones de infraestructura necesaria para la óptima ejecución de las actividades. Por lo cual pudieron concluir, si no se toman medidas preventivas para su afrontamiento este síndrome podría llegar a generalizarse y ser más los docentes que puedan llegar a padecerlo.

Por lo antes expuesto, es necesario mencionar que a través de estas investigaciones consultadas a nivel nacional e internacional, se pudo constatar el síndrome de Burnout como una enfermedad laboral en una gran mayoría de docentes, así como también en cualquier profesional que este en contacto con personas y medios estresantes. De esta manera esta investigación, pretende determinar los factores etiológicos de este síndrome en los docentes quienes imparten clases en odontología y poder tener así un acercamiento a la realidad del profesorado de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo.

2.2. Teorías sociales

Es necesario enmarcar el síndrome de Burnout en teorías que permitan su fundamentación, aunque no existe un patrón único, existen dos teorías que han analizado y detallado cada una de sus variables, encontrándose un primer grupo basado en la teoría sociocognitiva del yo propuesta por Albert Bandura y un segundo conjunto sustentado por la teoría del intercambio social de George Homans; donde se muestra la relación existente entre este síndrome y estas teorías.

2.2.1. Teoría sociocognitiva del Yo

Es importante hacer referencia, a los trabajos realizados por Bandura (1977), quien se encargó de analizar los mecanismos psicológicos intervinientes en la determinación de la acción y el papel desempeñado por el pensamiento autorreferente en el funcionamiento humano. Este autor sugirió, el denominado “determinismo recíproco” el cual plantea: “es cierto que el entorno causa el comportamiento, pero el comportamiento a su vez también causa el ambiente” (p.20); es decir, el comportamiento depende del ambiente así como de factores personales. De lo expuesto se infiere que los factores ambientales, económicos, sociales y

demográficos conllevan consecuencias en la labor del docente o de cualquier empleado; y en la medida que exista mayor deterioro de estos factores mayor será la presencia de esta patología, manifestándose a través de valores más elevados de agotamiento emocional y despersonalización y a su vez, los valores más bajo de realización personal.

De igual forma, esta teoría busca primordialmente observar los mecanismos psicológicos que intervienen en la determinación de la acción y el papel desempeñado por la ideología autorreferente en el funcionamiento humano. Como consiguiente, las ideas de Bandura (1977) y las dimensiones de este síndrome basadas por Maslach y Jackson (1982), presentan las cogniciones de los individuos como base fundamental que influyen en el modo de percibir y actuar, los cuales a su vez pueden ser modificadas por las consecuencias de sus acciones, acumulación de los resultados observados en los demás y sus propias experiencias.

Ahora bien, otra variable a contemplar, en esta teoría de Bandura (1977) es la autoeficacia, “la percepción que tiene una persona para llevar a cabo determinados comportamientos y para lograr determinados niveles de ejecución, en ámbitos de actuación importantes en su vida” (p, 23). A tal efecto, estas percepciones de eficacia influyen en las reacciones emocionales experimentadas por el sujeto y en los patrones de tendencia que el individuo adopta, tanto en su comportamiento como en su motivación. En contraparte, la falta de confianza en sí mismo, puede generar ansiedad cuando la persona está implicada en la resolución de tareas que encierran un determinado grado de dificultad, generando así estrés y depresión en el individuo.

Como añadidura a esta teoría, se señala que la concepción de la persona no queda confinada al ámbito individual, sino al comportamiento social y colectivo; donde existe una determinación bilateral asumida por la persona, como un ente activo sujeto a las influencias del ambiente, que procede de manera reflexiva y consciente al medio circulante, por ende, los factores de riesgos pueden ser impulsos de estímulo o de motivación, para que el individuo responda ante sus responsabilidades de vida.

Asimismo, se observa la existencia del modelo de competencia social propuesto por Harrison (1983), el cual asume esta patología como una función entre la competencia y la

eficacia percibida. Según este modelo, en un inicio la motivación va a establecer la eficacia del individuo en la obtención de sus objetivos laborales, de forma que a mayor motivación mayor eficacia laboral, aunada a esto, si en el entorno hay factores que ayudan, la efectividad crecerá y redundará en un aumento de los sentimientos de competencia social; por el contrario, cuando el sujeto encuentre en su hábitat factores de barrera, no lograra de forma eficaz la consecución de sus objetivos, si esta situación se hace reiterativa en el tiempo, es donde se origina esta afección. Harrison (1983) señala:

El modelo de competencia social es especialmente aplicable a los trabajadores que han desarrollado expectativas muy elevadas sobre la consecución de sus objetivos laborales, e intentan ayudar a los demás en situaciones que requieren algo más que la simple motivación para alcanzar el éxito (p.31)

De igual forma, Pines y Aronson (1993), desarrollaron un modelo análogo al de Harrison, incorporando como idea, que sólo los trabajadores que intentaran dar un sentido existencial a su trabajo con altas expectativas llegarían al Burnout. A partir de ello, se desarrollará, en trabajadores con grandes metas y expectativa en su vida profesional, aquellos que no logren sus objetivos se frustraran por no conseguirlo desarrollando de esta manera esta patología. Es conveniente aclarar, que un individuo no motivado durante su labor puede experimentar estrés, alienación, depresión o fatiga, pero no el síndrome como tal, si no se presentan otros factores adicionales.

Desde este punto de vista, Cherniss (1993) elaboró un modelo basado en las características del ambiente, que facilitan en el trabajador desarrollar sentimientos de éxito; para ello, el autor incorpora la noción de “autoeficacia percibida” de Bandura (1977), basada en la creencia que los individuos tiene la capacidad de realizar un autocontrol sobre situaciones desconcertante. De esta manera, los trabajadores con fuertes sentimientos de autoeficacia experimentan menos estrés en situaciones de amenaza, y las situaciones son menos estresantes cuando creen que pueden afrontarlas de manera positiva. Es así como, el éxito y el logro de objetivos aumentan los sentimientos de la misma, mientras un fallo en alcanzarlo dar lugar a padecer este síndrome.

De manera análoga, Thompson, Page y Cooper (1993) proponen el modelo de autocontrol, donde circunscriben la etiología del síndrome a cuatro variables: discrepancias entre las demandas de la tarea y los recursos del trabajador, el nivel de autoconciencia del trabajador, sus expectativas de éxito y sentimientos de autoconfianza. Señalando que, en la etiología de este síndrome es primordial la autoconciencia, considerada como un aspecto de personalidad y capacidad del individuo de autorregular sus niveles de estrés percibidos durante el desarrollo de una tarea, dirigida a la consecución de un objetivo. En conclusión, los trabajadores con alta autoconciencia se identifican por tener una tendencia exagerada de autoperibirse y concentrar su experiencia en estrés, conllevado a mayores niveles de Burnout, que en trabajadores con baja autoconciencia.

2.2.2. Teoría del intercambio social

Homans (1961) plantea, la aplicación de los principios del conductismo radical de Skinner al análisis de las relaciones interpersonales. Esta teoría se inicia a través del libro “El grupo humano” realizado en 1959, donde se trazan una serie de principios generales sobre el comportamiento humano ante la presencia de pequeños grupos, luego en 1961 Homans a través de su libro “Social Behavior” desarrolla completamente la fundamentación del intercambio social. Esta, se sustenta en la equidad (modelo de comparación social) o teoría de la conservación de recursos, donde se plantea que la etiología del Burnout, son las percepciones de falta de equidad en las relaciones interpersonales. Por tanto, cuando los sujetos perciben que aportan más de lo recibido y no pueden resolver esta situación, terminan desarrollando sentimientos de quemarse en el trabajo.

Asimismo, este autor propone como base fundamental en su teoría, la inferencia, que para hablar del comportamiento social, se deben manejar los mismos principios utilizados para explicar el comportamiento individual, basado en las leyes del condicionamiento operante de Skinner. A tal fin, para expresar el comportamiento social, se formulan cinco proposiciones. (Homans citado por Gutiérrez 2009):

1. Proposición del éxito: mientras más sea recompensada la actividad de una persona, es más probable que ésta lleve a cabo esa actividad nuevamente.

2. Proposición del estímulo: si en el pasado existió un determinado estímulo o una serie de estímulos, donde la actividad de una persona se haya visto recompensada, es probable que si en el presente existen estímulos semejantes a los del pasado, esa persona realice ahora la actividad o alguna semejante.
3. Proposición del valor: cuanto más valiosa sea la recompensa de una actividad para una persona, más probabilidad existe que ésta realice esa actividad.
4. Proposición de la privación-satisfacción: cuanto más haya recibido una persona una recompensa determinada en un pasado inmediato, le resultará más difícil realizar la actividad si es menos valiosa la recompensa en el presente.
5. Proposición de la frustración-agresión: si una persona no recibe por su actividad la recompensa que esperaba o recibe un castigo que no esperaba, sentirá enfado y al estar enfadada, los efectos de una conducta agresiva le valdrán de recompensa. (p.27)

En tal sentido, es necesario destacar que estas proposiciones, han sido empleadas en el mundo de la psicología a través del análisis de la conducta individual, las cuales fueron extrapoladas al ámbito de las relaciones sociales. La relación social más básica es la utilizada por Homans (1961), fundamentada en una díada, es decir, cada persona actúa en presencia y bajo el estímulo de otra, según las recompensas y castigos que la otra le proporcione. De esta manera, se observa como el trabajador actuará en función de su medio ambiente o círculo social y de allí dependerá que éste sufra o no del Síndrome de Burnout.

Buunk y Schaufeli (1993) sustentan, el modelo de comparación social para explicar la etiología del Burnout, donde expresan una doble etiología en este síndrome: procesos de intercambio social con los pacientes y procesos de afiliación y comparación social con los compañeros. En el primer factor etiológico se observan, tres variables estresoras: incertidumbre (falta de claridad sobre lo que uno siente y piensa sobre cómo debe actuar), percepción de equidad (equilibrio percibido entre lo que se da y lo recibido) y falta de control (posibilidad por parte del sujeto de controlar los resultados de sus acciones laborales).

De igual forma se explica, que las variables de quemarse por el trabajo están moduladas por sentimientos de autoestima, niveles de reactividad y orientación en el intercambio. Como consecuencia, el proceso de afiliación social conlleva a situaciones de contagio del síndrome de Burnout, compuesto a su vez de un componente: emocional (integrado en los sentimientos de agotamiento emocional) y otro aptitudinal (integrado por sentimientos de

despersonalización y baja realización personal). De lo expuesto, Buunk y Schaufeli (1993) señalan:

La despersonalización es una estrategia de afrontamiento ante el agotamiento emocional caracterizada por actitudes negativas. Los sentimientos de baja realización personal se caracterizan por una actitud negativa hacia sí mismo, en relación con el trabajo entendido como una estrategia de afrontamiento del agotamiento emocional, pero asociada a bajos niveles de autoestima. (p.8)

Simultáneamente, se presenta el modelo de conservación de recursos de Hobfoll y Fredy (1993), donde se plantea el Burnout como algo emergente en sujetos que perciben su motivación como una amenaza o frustración. Igualmente, señalan la importancia de las relaciones con los demás y sus resultados como origen de estrés en situaciones de pérdida o ganancia. Así, al comienzo del Burnout, la pérdida de recursos llega a considerarse más trascendental que las ganancias en su aparición, sin embargo la ganancia reduce la posibilidad de pérdida; emplear estrategias de carácter activo disminuirá los sentimientos de quemarse porque conlleva a la ganancia de recursos. Concluyendo, “para advertir acerca de este síndrome es necesario la obtención de recursos que permitan desempeñar eficazmente el trabajo y cambiar las percepciones y cogniciones de los sujetos” (p. 23).

2.3. Bases legales

Es conocido este síndrome, como un conjunto de reacciones físicas y químicas del organismo cuando el individuo es sometido a situaciones consideradas amenazadoras. Como resultado de ello, diversos estudios relacionan este tipo de afección con personas que desempeñan labores estresantes del día a día, como lo es la labor docente en sus diversas escalas: primaria, diversificado o universitaria, relacionándolo con diferentes factores estresantes que ponen en riesgo su salud mental, física y/o psicológica. De esta manera, es necesario destacar como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo n° 86 (1999), consagra el derecho de toda persona a la seguridad social y la protección frente a las eventualidades de riesgos laborales, por tanto pone de manifiesto:

Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure la protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viuda, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. (p. 21)

En este mismo orden de ideas, el artículo n° 87 le delega al Estado, el deber de afirmar la efectividad de este derecho, a través de la creación de instituciones y adopción de medidas destinadas a crear condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo, las cuales deben ser cumplidas por el patrón o empleador a fin de garantizar salud a sus trabajadores. De esta manera, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, contemplan en su artículo n° 87 lo siguiente:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa que le garantice el pleno ejercicio de este derecho. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono garantizará a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. (p. 22)

Es importante destacar, que en Venezuela no se encontraba consagrado este síndrome como una patología pero muchos investigadores trabajaron arduamente logrando que fuera reconocida como una enfermedad ocupacional amparada bajo la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T) la cual establece la protección del trabajador en su estado físico y mental. De esta manera, la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, de acuerdo con lo consagrado a L.O.P.C.Y.M.A.T en su artículo n° 70 (2005), señala la enfermedad ocupacional como:

Son estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones dis ergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que

se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanente, contraídos en el ambiente de trabajo. (p. 35)

Dentro de este marco, es necesario mencionar la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en su artículo n° 561 (2005), donde conceptualiza los accidentes de trabajo como: “todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, resultantes de la acción violenta de una fuerza exterior que pueda ser determinada y sobrevenida en el curso del trabajo” (p. 112). Así mismo, el artículo n° 562 define la enfermedad profesional, dentro de la cual se podría enmarcar de forma muy bien definida el síndrome de Burnout como una enfermedad de este tipo, expresando:

Son estados patológicos contraído con ocasión del trabajo o por exposición al ambiente en que el trabajador se encuentre obligado a trabajar; y el que pueda ser originado por la acción de agentes físicos, químicos o biológicos, condiciones ergonómicas o meteorológicas, factores psicológicos o emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, temporales o permanentes. (p. 112)

Igualmente, la L.O.P.C.Y.M.A.T en su artículo n° 560 (2005), hace mención a las adversidades o enfermedades profesionales que pueden contraerse durante la faena de trabajo, donde se conjetura al patrono como responsable del accidente o dicha enfermedad. De igual forma, los artículos n° 571, 572, y 573 contemplan que la indemnización debe ser pagada por la empresa en caso de muerte o incapacidades a consecuencias de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, el cual será valorado según el tipo de incapacidad ocasionada; quedando expresado en el artículo n° 560:

Los patronos estarán obligados a pagar a los trabajadores y aprendices ocupados por ellos las indemnizaciones previstas en este título por los accidentes y por las enfermedades profesionales, que provengan del servicio mismo o con ocasión directa de él, exista o no culpa o negligencia por parte de la empresa o por parte de los trabajadores o aprendices.(p. 112)

Es oportuno mencionar, que la L.O.P.C.Y.M.A.T en su Artículo n° 73 (2005) señala: los dueños deben asegurarle a sus empleados no solo condiciones de prevención, salud, seguridad y bienestar en el trabajo, si no deben denunciar al Instituto de Prevención, Salud y Seguridad

Laborales, al Comité de Seguridad y Salud laboral, y al Sindicato de enfermedades profesionales u ocupaciones, los accidentes de trabajo y cualquier otra condición patológica ocurrida dentro del ámbito laboral, con carácter de obligatoriedad en un lapso de veinticuatro horas siguientes a lo ocurrido.

Por su parte, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad laboral “I.N.P.S.A.S.E.L” en 2008 establece Normas Técnicas para la declaración de la enfermedad ocupacional, en su décima revisión señala la clasificación estadística internacional de la enfermedad ocupacional; donde enmarca el síndrome de Burnout bajo el código 070-03 F45, expresándolo a su vez como un agotamiento emocional ocasionada por factores psicosociales.

De igual forma, debe recalcar que las Normas Técnicas para la declaración de la enfermedad ocupacional de “I.N.P.S.A.S.E.L” en el año 2008, en su Capítulo II: Investigación de la Enfermedad Ocupacional señala que, el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo debe investigar las enfermedades ocupacionales con el fin de: “exponer lo sucedido, realizar el diagnóstico correspondiente y adoptar los correctivos necesarios, además de asegurar la protección de sus trabajadores, contra toda condición que perjudique su salud”(p. 20).

Una vez enmarcado, el síndrome de Burnout bajo todo este marco legal fundamenta esta investigación para que se indague la presencia del síndrome de Burnout en los docentes de Odontología de la Universidad de Carabobo, asimismo a realizar un diagnóstico oportuno referente a los factores presente en el contexto laboral, y se determine si existe una asociación entre ambos. Con la finalidad de poder difundir esta información a otros aspectos investigativos que desarrollen protocolos de actuación y nuevas leyes ante este tipo de síndrome para mejorar el desempeño laboral de estos profesores.

2.4. Bases teóricas

2.4.1 Historia cronológica del síndrome de Burnout

En primera instancia, Hans (1.935), es considerado el padre de la teoría del estrés al ser el primer científico en definirlo como: “un conjunto de reacciones fisiológicas ante cualquier

forma de estímulo nocivo” (p.3); explicando que el organismo ante el stress es capaz de generar ciertas reacciones físicas y químicas cuando el individuo se sentía sometido a situaciones consideradas amenazadoras.

Posteriormente, se continuaron realizando diversos estudios, pero fue no fue hasta 1974 en la ciudad de Nueva York donde el ilustre Freudenberg trabajador de una clínica de toxicomanía se percató que la mayoría de los voluntarios padecían una pérdida progresiva de energía y agotamiento, en efecto al trascurrir un año realizando la misma labor comenzó a observar que manifestaban síntomas de ansiedad y depresión, así como desmotivación en el ámbito laboral; consagrándose así como el padre del síndrome de Burnout.

Por su parte, Freudenberg (1974) acota que este problema de salud se presenta en la mayoría de las profesiones de servicios de ayuda como: docentes, policías, médicos, enfermeros, odontólogos, abogados, entre otros. Así como también, en empleados sumergidos a rutinas como: trabajadores sociales, profesionales de alto riesgo, penitenciarios, empresarios, altos directivos. Dentro de los cuales señaló, al colectivo del sector público de sanidad y enseñanza como los profesionales más afectado por este síndrome.

Como resultado de este gran auge Maslach y Jackson (1977), presentan sus estudios en el Congreso anual de la Asociación de Psicólogos de América y es ahí donde se comienza a conocer esta palabra Burnout de forma pública, refiriéndose a una situación cada vez más frecuente entre los trabajadores de servicios humanos, al trascurrir unos meses o años de dedicación a sus labores; conceptualizan esta patología como una respuesta a un estrés emocional crónico, criterio que no era compartido por mucho de los investigadores.

Hay que señalar, que Maslach y Jackson (1982) como investigadoras pasaron a ser parte de la historia médica, por realizar estudios y ser las creadoras de la principal herramienta para el estudio de este síndrome, desarrollando así un test llamado: “el Inventario de Burnout de Maslach”. El interés en su investigación procede del hecho de tratarse de un problema social que afectaba a muchas personas y se necesitaba saber más al respecto. Desde allí, afirman que desde una perspectiva psicosocial, el Burnout es un síndrome tridimensional presente en

profesionales cuyo objeto de trabajo son personas, ya sean clientes o personal de la empresa, bien sean del mismo u otro nivel jerárquico.

Posteriormente, desde una perspectiva general Gil-Monte y Peiró (1997) lo definen como: “una respuesta al estrés laboral crónico, acompañado de una experiencia subjetiva de sentimientos, cogniciones y actitudes, las cuales provocan alteraciones psicofisiológicas en las personas y consecuencias negativas para las instituciones laborales” (p. 23). En cambio Moreno y Peñacoba (1999) exponen, la duda existente entre el estrés y el Burnout, argumentando que este último no se relaciona con el exceso de trabajo, pero si está vinculado a la desmotivación. Por lo tanto, estos autores manifiestan que no es un proceso asociado a la fatiga, pero si no relacionado con la desmotivación emocional y cognitiva en el sujeto.

Adicionalmente, es necesario mencionar las acotaciones realizadas solo por Gil-Monte (2005), donde se reseña el síndrome de quemarse en el trabajo (SQT), como una forma de acoso psicosocial en la faena laboral, del cual era importante diferenciar del acoso psicológico o mobbing como un factor estresante, ocasionado por un conflicto interpersonal asimétrico, donde existe un acosador y un acosado. De igual forma, Aranda (2006) se refiere a la palabra Burnout a modo de un término anglosajón que significa estar quemado, desgastado, exhausto y perder la ilusión por el trabajo.

2.4.2. Síndrome de Burnout. Definición

Es importante destacar, que esta afección es conocida con varios términos, el mismo varía según la expresión de cada autor o del país donde se plantee la investigación. De esta manera, se puede mencionar diferentes denominaciones del síndrome de Burnout como: síndrome de quemarse en el trabajo (SQT), síndrome del quemado, síndrome del estrés laboral asistencial y malestar del docente, todas estas denominaciones son lo mismo, ya que presentan las mismas características.

De igual forma, Gil-Monte y Peiró (1997) expresaron su estudio desde dos perspectivas: uno clínico y otra psicosocial. Freudenberger (1974), lo explico desde una perspectiva clínica, donde describía: “conjunto de síntomas físicos sufridos por el personal de salud como

resultado de las condiciones laborales” (p. 13). Este autor, acota que se caracteriza por un estado de agotamiento resultado de un trabajo arduo, dejando a un lado sus propias necesidades e intereses. De otra manera, está la perspectiva psicosocial, donde la mayoría de los autores, aceptaban la definición de Maslach y Jackson (1982) quienes lo consideran “una respuesta principalmente emocional, situando los factores laborales y los organizacionales como condicionantes y antecedentes” (p.24). Asimismo estos autores expresan que es un síndrome tridimensional, porque se argumentan tres dimensiones que lo caracterizan:

* Agotamiento emocional: Se define como cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquica o como una combinación de ambos, dando la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás.

* Despersonalización: Se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el mismo, mostrándose cínico, irritable e incluso utilizando a veces etiquetas despectivas para aludir a los usuarios y tratando de hacerles culpables de sus frustraciones.

* Baja realización personal: Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, se evita las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. La falta de logro personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa desilusión y fracaso en dar sentido personal al trabajo. (Maslach y Jackson, 1982, p.26)

2.4.3. Cuadro evolutivo del Síndrome de Burnout

Este se caracteriza, por presentar cuatro niveles que aparecen en orden ascendente en la medida en comienza a manifestarse este síndrome. Según Chernis (1980), uno de los primeros síntomas en exteriorizarse es la hiperactividad, el trabajador se involucran excesivamente con su labor, se ocupa más horas sin cobrarlas, sienten que nunca tiene tiempo, posterior a esto comienza la contraparte y es cuando manifiesta: dolor de espalda, cuello y falta de ganas para ir a trabajar. Seguidamente, comienza a molestarle la relación con otros, aumenta el ausentismo y presenta la sensación de sentir que todos están contra su persona. A raíz de esto, disminuye notablemente su capacidad laboral y pueden comenzar a aparecer enfermedades psicosomáticas como: alegrías, soriasis, picos de hipertensión, entre otras. En esta etapa según Chernis (1980), comienza la automedicación, la cual al principio tiene efecto placebo. Llegando así, a la última etapa caracterizada por vicios como: alcohol, drogas y se comienza

abandonar el trabajo, pudiendo llegar a finalizar en enfermedades graves como cáncer, accidentes cardiovasculares, etc.

2.4.4. Factores etiológicos del Síndrome de Burnout

Al momento de hablar, acerca de los factores etiológicos, es necesario destacar como este término es usado para referirse a las causas principales que desencadenan o desarrollan el punto de partida de una enfermedad o de un síndrome determinado en un individuo; asimismo, la palabra síndrome es utilizada para definir una entidad plurietiológica. Se debe hacer mención, a las diferentes investigaciones que han clasificados estos factores, sin embargo no existe una clasificación única para referirse a ello; A fin de una explicación más didáctica, Aveni y Albani (1992), Nagy y Nagy (1992) y Sandoval (1993) (citado en Mondol, 2008) dividieron este síndrome en variables: intrapersonales, organizacionales u ambientales, descritas a continuación.

2.4.4.1. Variables intrapersonales del Síndrome de Burnout

Mondol (2008) refiere, que estas variables son propias del individuo y hacen referencia a aspectos de la personalidad, sentimientos, pensamientos, emociones y actitudes de la persona.

Entre éstas se encuentran:

Locus de control externo: es el control externo que puede tener una persona a una determinada situación. Considerables autores como: Wilson y Chiwakata, (1989, citado en Mondol, 2008), han encontrado correlaciones significativas entre el locus de control externo y aumento del Burnout; estos señalan que cuanto menor control de la situación cree tener el individuo, mayor es la posibilidades de este síndrome, sobre todo ante situaciones ambiguas.

Interés social: Esto repercute al individuo tanto en su interior, como para poder relacionarse con el mundo exterior, debido a que representa parte de su motivación. Es por ello que, Smith, Watstein y Wuehler (1986, citado en Mondol, 2008) refieren: “Conforme decrece el interés social en la persona, aumenta la probabilidad de padecer Burnout.” (p.31).

Sexo: Diversas investigaciones han reportado una mayor predisposición en el sexo femenino a padecer este síndrome. De este modo, Barría (2002), expresa: “Las mujeres son el grupo más vulnerable, por razones diferentes como podrían ser la doble carga de trabajo que conlleva la práctica profesional y la tarea familiar de una mujer” (p.72). De igual forma, Greenglass, Pantony y Burke (1988, citado en Mondol, 2008), plantean esta variable, debido a que las mujeres presentan más conflictos a la hora de desempeñar el rol ya sea por crisis depresivas, conflictos familiares, de trabajo, entre otras; por lo que son más propensas a presentar el síndrome.

Edad: Esta característica se encuentra relacionada con este síndrome, partiendo desde el punto de vista de la responsabilidad, experiencia y madurez presente en el trabajador para afrontar diversas presiones a las que pueda estar sometido ante su labor. Gould (1985, citado en Mondol, 2008), bosqueja: “Cuanto más joven es el trabajador mayor incidencia de Burnout hallaremos” (p.32). A su vez Barría (2002) menciona, la relación existente entre la edad y los años de experiencia, porque ha observado que el ser humano en los primeros años de su carrera como profesional, posee un periodo más vulnerable, ya sea por inexperiencia o debido a la transición de lograr las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, encontrando que tanto las recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni esperada.

El estado civil y número de hijos: El estado civil de un individuo a nivel laboral puede verse asociado a este síndrome, sobre todo en personas solteras, como lo expresa Barría en el año 2002: “Las personas solteras, tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización que aquellos casados o de los que conviven con parejas estables” (p.73). En cuanto, al número de hijos Barría (2002) señala: tener hijos hace a las personas más resistentes a esta afección, debido a la tendencia de estos individuos en mostrarse ante la vida como seres más maduros y estables; ellos fundamentan, que el tener una familia hace al individuo más fuerte y con mayor capacidad para afrontar los problemas.

Demandas emocionales: Normalmente ocurren cuando a nivel laboral, las exigencias o peticiones son mayores a las pertinentes del cargo o del individuo y éstas son tomadas de

manera abrumadora. Garden (1989, citado en Mondol, 2008), plantea: “A mayores demandas mayor probabilidad de padecer el síndrome” (p 33).

Autoeficacia: Leiter (1992, citado en Mondol, 2008) lo define como: “La percepción individual de sentirse eficaz con las tareas que realiza” (p. 33). Este afecta tanto su valía profesional, como su autoconcepto, por ende, si un individuo se siente capaz de hacer sus labores, es menor la probabilidad de sufrir este padecimiento y viceversa.

Autoconcepto: Como su nombre lo dice es el concepto o lo que piensa esa persona de sí mismo, ya sea a nivel profesional como personal. En este orden de ideas, Sarros, Friedman y Farber, (1992, citado en Mondol, 2008) mencionan: “Un autoconcepto negativo de sí mismo predispone al Burnout” (p. 34).

Expectativas personales: Se refiere aquellas perspectivas o esperanza que el sujeto tenga hacia cualquier evento ya sea en el ámbito laboral o propio. Según Cordes y Dougherty (1993, citado en Mondol, 2008), refiere: “Conforme las expectativas de la persona no se cumplan y sus expectativas se alejen de la realidad aumentará el peligro de padecer Burnout” (p.35).

2.4.4.2. Variables organizacionales o profesionales de Síndrome de Burnout

De esta misma manera, Mondol en el 2008 señala esta variable como aspectos intrínsecos a la organización, que pueden por sí mismas generar situaciones negativas o bien juegan un papel importante en la interacción continua trabajador-puesto de trabajo.

Negativa dinámica del trabajo: Se presenta cuando existen deficientes relaciones a nivel laboral y por ende no existe un buen clima organizacional. Esto puede ser fruto de malas interacciones entre compañeros, jefes o supervisores, planteamientos pocos claros o insuficientes directrices del rol que deben desempeñar. Ensiedell y Tully (1981, citado en Mondol, 2008), manifiestan: “Que este tipo de dinámica predispone al Burnout” (p. 36).

Inadecuación profesional: Se da en individuos no capaces de adaptar su personalidad al perfil profesional o al puesto laboral desempeñado; esta falta de identidad hace que el

trabajador no se sienta a gusto con lo que realiza, y se ve demostrado en su bajo rendimiento laboral.

Turnicidad laboral. En ésta se relacionan, no solo los turnos sino las horas de trabajo, que cuando pasan hacer más de las debidas, hace al individuo sentirse agotado. Barría (2002) contempla: “El horario laboral de estos profesionales puede conllevar para algunos autores la presencia del síndrome, aunque tampoco existe unanimidad en este criterio” (p. 75).

Realización en el trabajo: Mondol (2008) detalla: mientras menor sea la realización en el trabajo mayor será la existencia de Burnout. Asimismo, el autor refiere que la realización real del trabajador es valorada mediante productividad y objetivos alcanzados de las metas propuestas.

Interacción trabajador-cliente: El contacto continuo entre el empleado y su cliente puede ocasionar en algunas circunstancias problemas, si éstos se vuelven rutinarios y constantes, pueden instaurar el Burnout.

Conflicto y ambigüedad de rol: El conflicto de rol está asociado a lo que el empleado espera de su desempeño en su puesto de trabajo, como a su vez lo que otros esperan de él. En cuanto, a la antigüedad no existe algo bien establecido, sin embargo el autor Barría (2002) comenta: “La relación existente entre ambigüedad y el síndrome de Burnout se manifiesta en dos períodos correspondiente a, los dos primeros años de carrera profesional y los mayores de diez años de experiencia” (p. 77). De esta forma, se observa que los sujetos con más Burnout son los profesionales con más años en su trabajo.

Sobrecarga laboral en los profesionales: Se observa en personas con más horas de trabajo, más número de alumnos, pacientes o clientes, que una persona pueda atender en condiciones normales, desempeñando así funciones excesivas o labores que no corresponden a su cargo. Esta variable la describe Barría (2002) como: “A mayor carga laboral, mayor predicción de padecer el Síndrome de Burnout” (p.78).

Participación en la toma de decisiones: Si el individuo es capaz de tomar decisiones cómo: su seguridad personal, responsabilidad, realización personal, que puedan repercutir en su trabajo menor será la predisposición a padecer este síndrome. Por lo tanto Mondol (2008) refiere: “A menor posibilidad de tomar decisiones, mayor probabilidad de padecer Burnout” (p. 38).

Apoyo organizacional y relación con los compañeros: Es importante el apoyo, ya sea de los compañeros de trabajo o superiores. De esta manera, Lee y Ashforth (1993, citado en Mondol, 2008) plantean: “Lo que provoca la falta de apoyo organizacional básicamente es el agotamiento emocional”. En este orden de idea, Mondol (2008) indica: “Que la falta de empatía de quienes pueden ofrecer apoyo es una variable predictiva del Burnout” (p 39).

Expectativas en el trabajo: Consiste en las metas u objetivos que cada persona se plantee para él, de manera de obtener éxito en cada uno de los objetivos trazados en sus labores profesionales. Mondol (2008) refiere: “Conforme disminuye la probabilidad que se cumplan las expectativas mayor es la opción de aparecer el síndrome. Se ha comprobado, en aquellos individuos que valoran más negativamente las situaciones problemáticas del trabajo presentan una mayor predisposición al agotamiento emocional” (p. 40).

Recompensas: La falta de recompensas ya sea monetaria o social afecta al individuo porque lo ve como un trabajo sin sentido, que a larga puede conllevarlo al síndrome de Burnout por la falta de realización personal. A su vez, Mondol (2008) narra: “Si existen estresores económicos que aumentan la vulnerabilidad al Burnout como: contratos inestables, ausencia del mismo, insuficiencia económica, previsiones negativas sobre el futuro del puesto de trabajo, etc., aumentara la posibilidad de padecer este síndrome” (p. 41).

Adicción al trabajo: Nagy y Davis (1985, citado en Mondol, 2008) refieren, “Aquellos individuos adictos a su trabajo, así como aquellos con absoluta dedicación al trabajo y que sobre ponen su trabajo, por encima de otras actividades familiares o personales, son más propensas a padecer Burnout” (p.41).

Autonomía en el trabajo: Es la libertad de acción, dentro de unas normas establecidas por la organización, de las que dispone el individuo para desarrollar adecuadamente su trabajo. Lee y Ashforth (1993, citado en Mondol, 2008) señalan “A menor autonomía más Burnout, especialmente la dimensión de agotamiento emocional” (p.41).

2.4.4.3. Variables ambientales predictivas de síndrome de Burnout

Mondol (2008), explica detalladamente las variables ambientales como: “Variables no relacionadas con el contexto laboral pero sí con otros ámbitos que pueden originar fricciones importantes: familia, amigos, estilos de vida, etc.”(p.42). A su vez es importante señalar, el apoyo social como un soporte y sustento que un individuo recibe de familiares y amigos en relación a su desempeño de trabajo, por lo tanto a menor apoyo social mayor posibilidad de padecer el síndrome. Asimismo, el autor ya señalado afirma: “Las relaciones familiares y/o de pareja positivas confieren a la persona cierta inmunidad a padecer el Burnout” (p. 42). Es necesario destacar que existen varios aspectos relacionados al apoyo social como:

Relaciones interpersonales: Involucran las relaciones específicas entre familiares y amigos, compañeros de trabajo y/o alumnos, pacientes o clientes, que establecen el ambiente del individuo tornándolo como agradable o no, las cuales conllevarán al individuo a estar en paz o con problemas. Por ello, Friesen y Sarros (1987, citado en Mondol, 2008) destaca: “Conforme aparecen ambientes más adversos aumenta la frecuencia de padecer Burnout” (p.43).

Comunicación: Los ilustres, Sarros y Friesen (1987, citado en Mondol, (2008) argumentan: “Cuando los flujos comunicativos se deterioran en el ambiente social del individuo la aparición de Burnout aumenta” (p. 43).

Recursos de afrontamientos familiares: Siempre y cuando la familia ayude a que la vida del trabajador sea más placentera o ayude en sus funciones laborales, esto disminuirá la aparición del Burnout. Mondol (2008) detalla: “Cuando la familia facilita la puesta en marcha de diversos recursos para afrontar las situaciones que pueden dar lugar a Burnout, la persona presenta menor vulnerabilidad a su padecimiento” (p.43).

Cultura: El desempeño laboral y las responsabilidades de un individuo pueden variar, dependiendo de la cultura, debido a que cada cultura tiene pensamientos y crianzas distintas. Pines y Guendelman (1995, citado en Mondol, 2008) sostienen:

El Burnout no afecta de la misma manera a individuos pertenecientes a una cultura u otra, debido fundamentalmente no sólo la forma de entender el desempeño laboral, sino también la manera de comprender las relaciones sociales y los diferentes apoyos que la persona puede recibir (p. 44).

Para concluir, es importante destacar que la identificación de los factores etiológicos en un individuo es de vital importancia con la finalidad de mejorarlos, disminuirlos o prevenirlo a fin de evitar la aparición e instalación de este síndrome de Burnout en empleados que realice su labor en instalaciones públicas o privadas, con el objetivo de alcanzar empleados satisfechos con su labor.

2.4.5. Consecuencias del Síndrome de Burnout

Diversos autores clasifican las consecuencias de esta patología, dentro de las cuales la más aceptada es la propuesta por Maslach y Jackson (1982) que la divide en cuatro áreas sintomatológicas como: las físicas, emocionales, conductuales y sociales.

Manifestaciones Psicosomáticas

Estas también son conocidas como manifestaciones físicas. Da Silva (2005) destaca, entre los signos y síntomas que se pueden encontrar son: alteraciones cardiovasculares (hipertensión, hipotensión, enfermedad coronaria), fatiga crónica, cefaleas y migraña, alteraciones gastrointestinales (desde alteraciones en el apetito hasta dolor abdominal, colon irritable o úlcera duodenal), dolores musculares (sobre todo a nivel de columna lumbar), alteraciones respiratorias (asma, ronqueras, depresión del sistema inmunitario, por lo que gripes y resfríos reiterados son frecuentes) alteraciones del sueño (fundamentalmente insomnio de conciliación).

Manifestaciones Emocionales

Dentro de estas manifestaciones Da Silva (2005) describe, el profesional afectado comienza a demostrar un cierto distanciamiento afectivo con las personas que les rodea ya sean familiares, amigos o compañeros de trabajo y a su vez se presenta como una persona impaciente, irritable, con continuos deseos de abandonar el trabajo; de igual forma, muestra dificultad para concentrarse debido a la ansiedad y descenso en cuanto a su autoestima.

Manifestaciones Conductuales:

De otra manera, las manifestaciones que presentan una persona con este síndrome son principalmente cambios en sus conductas alimentarias como: falta de apetito, exceso de comidas, abuso de sustancias tóxicas (tabaco, café, alcohol, fármacos), actitudes laborales (ausentismo y altas rotaciones, satisfacción laboral baja que se manifiesta con desmotivación por presentar baja posibilidades de ascenso y de recompensas), y para finalizar se puede manifestar a través de actitudes personales como la negatividad, baja autoestima y depresiones.

Manifestaciones Defensivas:

En relación, con estas manifestaciones Álvarez y Fernández (1991) refieren: Se trata de un mecanismo utilizado por el profesional para poder aceptar sus sentimientos, negando las emociones habituales normales, para poder defenderse. Asimismo, acotan que estas manifestaciones pueden ser:

Negación de las emociones, ironía, atención selectiva y el desplazamiento de sentimientos hacia otras actuaciones o cosas, la intelectualización (la atención parcial hacia lo que le resulta menos desagradable), desarrollo excesivo de hobbies (que llenan la mente de la persona, incluso en horas de trabajo), dedicación creciente al estudio para liberarse de la rutina con disminución de la atención a los casos "poco interesantes", pseudoausentismo laboral con el desarrollo de actividades cuyo objetivo es limitar el número de horas reales en el centro de trabajo, actividades sindicales y formación. (p. 37)

2.4.6. Diagnóstico y medida del síndrome de Burnout

Han sido varios los ensayos, para elaborar un instrumento que diagnostique la disminución o pérdida de recursos emocionales causantes a padecer este síndrome. Debido a esto, el instrumento de diagnóstico y de medida de mayor aceptación en el ámbito internacional y nacional dentro de la comunidad científica ha sido el propuesto por Maslach y Jackson, dada su comprobación y sustentación científica y su alta consistencia. Estos científicos elaboraron un cuestionario llamado Maslach Burnout Inventory publicado inicialmente en 1988, el cual ha servido de gran aporte y ayuda en investigaciones realizadas a numerosos profesionales como: profesores, asistentes sociales, médicos, odontólogos, enfermeras, profesionales de salud mental y otros profesionales que interactúen con público.

Conviene destacar, que este test consta de veinte dos ítems, donde se evalúan tres dimensiones o variables que caracterizan esta afectación como lo son: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Asimismo, es necesario destacar dentro del cansancio emocional valores como la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo; en la despersonalización se aprecia el grado o el nivel que cada uno posee en cuanto actitudes de frialdad y distanciamiento consigo mismo y su alrededor; y la realización personal, evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

Por lo tanto, se concluye que si se presentan altas puntuaciones en las variables cansancio emocional y despersonalización y bajas apreciaciones en la realización personal se presume de una persona con alto grado de Burnout y así de manera viceversa.

Cuadro N° 1. Operacionalización de Variable

OBJETIVOS ESPECIFICOS	VARIA BLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIO- NES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	FUENTE
1.- Reconocer la presencia del síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo	Síndrome de Burnout	Es una respuesta al estrés laboral caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal	Agotamiento emocional		1,2,3,6,8,13, 14, 16 y 20	Test de Malash preestablecido de 22 Ítems	
			Despersonalización		5,10,11,15 y 22		
			Baja realización personal		4,7,9,12,18, 19 y 21		
2.-Identificar los factores etiológicos del síndrome de Burnout en los sujetos caso de estudio	Factores Etiológicos	Son las causas principales que desencadenan o desarrollan el punto de partida de una enfermedad o un síndrome en una persona determinada	Variables intrapersonales	Sexo	A	Cuestionario con 20 ítems	Docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo
				Edad	B		
				Estado Civil	C		
				Categoría del cargo Docente	D		
				Dedicación Docente	E		
			Variables ambientales	Instalaciones físicas	1 y 2		
				Alumnos por clínica	3		
				Docentes por clínica	4 y 5		
				Riesgos laborales	6 y 7		
				Relaciones interpersonales	8		
			Variables organizacionales o profesionales	Cambios educativos	9		
				Realización laboral	10		
				Turnicidad laboral	11		
Ambigüedad de rol	12						
Estabilidad laboral	13						
Sobrecarga laboral	14 y 15						
Recompensas social	16						
Recompensa económica	17 y 18						
Adicción al trabajo	19						
Enriquecimiento curricular	20						
3.- Asociar el síndrome de Burnout y los factores etiológicos presente en los docentes que trabajan en la Facultad de odontología de la Universidad de Carabobo							

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo refiere la parte operativa o metodológica de esta investigación, la cual permite constatar los aspectos expuestos en el marco teórico con la práctica, a través de la operatividad de la realidad en estudio. En tal sentido, en este trabajo se consideran los siguientes elementos:

3.1. Tipo de Investigación

Esta investigación estuvo enmarcada en un enfoque fundamentalmente cuantitativo, por cuanto la información recabada de los diferentes instrumentos aplicados, sirvió para el levantamiento de los análisis lo cual permitió a su vez relacionar las diferentes variables en estudio; al respecto, Sánchez (2003), expresa que la investigación cuantitativa “Consiste en analizar los datos de una manera numérica a través de una serie de técnicas específicas, con el objeto de recoger, procesar y analizar esas características que se dan en personas de un grupo determinado”(p. 18).

En este sentido, este estudio se apoyó en una investigación descriptiva, la cual según Hernández, Fernández y Baptista (2007), recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único con el propósito de describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, de manera que puedan abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores. Sobre esta base, se puede decir que la finalidad de este estudio fue determinar los factores etiológicos del síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo durante el periodo 2010- 2011. Este tipo de investigación se considero uno de los más apropiados, debido a que pretende dar respuesta a un fenómeno específico, así como también determinar la presencia o ausencia de este síndrome.

En este sentido, en esta investigación se pudieron medir las variables: síndrome de Burnout y factores etiológicos, de una manera autónoma e independiente en la población estudiada, tomando en cuenta lo estipulado por Arias (2006) “Los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables aun cuando no se formulen hipótesis, tales variables aparecen enunciadas en los objetivos de la investigación” (p.25).

3.2. Diseño de la Investigación

En función del tipo de investigación, todo estudio debe responder de manera precisa y concreta a las preguntas de investigación que se formulen, y es por ello que existe un diseño específico para cada uno; Tamayo y Tamayo (2007) refiere que el diseño es la estructura a seguir en una investigación, ejerciendo el control de la misma a fin de encontrar resultados confiables y su relación con los interrogantes surgidos de la hipótesis.

Visto de esta forma, este trabajo se ajustó a un diseño de campo, transeccional, no experimental, por cuanto la muestra está en un periodo determinado y porque las variables síndrome de Burnout y factores etiológicos, solo se observan de una manera independiente sin manipular ni buscar intencionalidad del fenómeno. De esta manera, el diseño fue de campo porque la información fue recogida directa y específicamente de la fuente donde se presentó el hecho a estudiar, en este caso en los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, ubicada en el Municipio Naguanagua, estado Carabobo. Según Arias (2006) lo define: "El diseño de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar alguna variable"(p. 48).

Asimismo fue transeccional, debido a que se describió el fenómeno en un tiempo determinado y específico, tal y como correspondió a este estudio al periodo académico 2010-2011. Balestrini (2002) señala: “Una investigación es transeccional cuando describe las relaciones entre dos o más variables, en uno o más grupos de personas de un determinada situación y espacio temporal” (p.98). Para finalizar, se puede decir que no es experimental porque no manipula las variables, Sierra (2004) refiere:

En un diseño no experimental, no se hace variar intencionalmente las variables independientes, lo que se hace es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones. (p.35)

3.3. Población

De acuerdo a lo expuesto por Hurtado y Toro (2001), la población se define como “El conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtenga de los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) que se van a estudiar” (p. 78). En función de esto, esta investigación trabajó con una población finita por tanto los sujetos de estudio son conocido e identificados con facilidad en su totalidad; encontrándose representada por trescientos diez (310) docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, los cuales se encuentran divididos en tres categorías: ciento treinta y un (131) Profesores Ordinarios, ochenta y uno (81) Profesores Contratados y noventa y ocho (98) Profesores por Servicio docente; adscritos a ocho departamentos: Ciencias Morfofuncionales, Ciencias Morfopatológicas, Prostodoncia y Oclusión, Formación Integral del Hombre, Estomatoquirúrgica, Salud Odontológica Comunitaria, Odontología del Niño y del Adolescente y Ciencias Básicas Odontológicas.

3.4. Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2007) conceptualizan la muestra como: “Un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que se llama población” (p. 240). Por tal motivo, esta investigación quedó limitada a una muestra de tipo probabilística, estratificada y proporcional.

Fue una muestra probabilística, debida a que todos los integrantes de la población tuvieron la probabilidad de integrarla. De tal manera, Arias (2006) acota: “Un muestreo probabilístico es un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra” (p. 27). Será estratificada por categoría de cargo y departamento como se mencionó anteriormente. Palella (2006) define:

Un muestreo estratificado divide en clases o estratos los componentes de una población. La muestra se selecciona fijando un lugar o algún criterio, que permita obtener el número de elementos de cada estrato y escoger después los componentes que forman la muestra, por muestreo al azar simple. (p. 75)

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{p \times (1 - p) \times N \times Z_{1-\alpha/2}^2}{(N - 1) \times E^2 + p \times (1 - p) \times Z_{1-\alpha/2}^2}$$

Siendo:

$$p = 1/2$$

N = tamaño de la población

$$1 - \alpha = \text{nivel de confianza (por lo general 95\%)} \rightarrow 1 - \alpha/2 = 0,975$$

$$Z_{1-\alpha/2} = Z_{0,975} = 1,96 \text{ (tabla normal estándar)} \rightarrow Z_{0,975}^2 = (1,96)^2 \text{ aprox. } 3,84$$

$$E = \text{error (depende de la precisión; podría usar un error 10\%)} = 0,1$$

$$n = \frac{1/2 \times (1 - 1/2) \times 310 \times 3,84}{309 \times 0,01 + 1/2 \times 1/2 \times 3,84} = 94$$

Producto de este procedimiento se tiene que la muestra quedó conformada por 94 profesores, los cuales se estratificaron siguiendo esta fórmula:

$$f_h = n/N \times K$$

Donde:

f_h : fracción del estrato

n: tamaño de la muestra

N: tamaño de la población

K: es una proporción constante que dará la muestra óptima de cada estrato (n_h) al ser multiplicado por la subpoblación correspondiente (N_h).

$$N_h \times f_h = n_h$$

Al aplicar la fórmula se obtuvo como resultado:

$$F_h = n_h/N_h$$

$$F_h = 94 / 310$$

$$F_h = 0,303$$

Tabla N° 1. Estratificación de la Muestra de los profesores por categoría

CATEGORIA DOCENTE	Total de la Población(Nh)	Fh	Muestra (Nh) (Profesores)
ORDINARIOS	131	0,302	40
CONTRATADOS	81	0,302	24
NECESIDAD DOCENTE	98	0,302	30
TOTALES	310	-	94

Dirección de Docencia (2010)

Asimismo, se estratificó la muestra según cada departamento en relación a la categoría a la que pertenece cada docente, utilizando la fórmula anterior mencionada:

PROFESORES ORDINARIOS:

$$Fh = nh/Nh$$

$$Fh = 40 / 131$$

$$Fh = 0,305$$

Tabla N° 2. Estratificación de la Muestra de los Profesores Ordinarios por Departamento

PROFESORES ORDINARIOS	Total de la Población (Nh)	Fh	Muestra (nh) (Profesores)
Ciencias Básicas Odontológicas	14	0,305	4
Ciencias Morfofuncionales	11	0,305	3
Ciencias Morfopatológica	9	0,305	3
Estomatoquirúrgica	33	0,305	10
Prostodoncia y Oclusión	16	0,305	5
Formación Integral del Hombre	6	0,305	2
Salud Odontológica Comunitaria	19	0,305	6
Odontología del Niño y Adolescente	23	0,305	7
TOTALES	131	-	40

Dirección de Docencia (2010)

PROFESORES CONTRATADOS:

$$Fh = nh/Nh$$

$$Fh = 24 / 81$$

$$Fh = 0,29$$

Tabla N° 3. Estratificación de la Muestra de los Profesores Contratados por Departamento

PROFESORES CONTRATADOS	Total de la Población (Nh)	Fh	Muestra (nh) (Profesores)
Ciencias Básicas Odontológicas	9	0,29	3
Ciencias Morfofuncionales	6	0,29	2
Ciencias Morfopatológica	8	0,29	2
Estomatoquirúrgica	15	0,29	4
Prostodoncia y Oclusión	18	0,29	5
Formación Integral del Hombre	10	0,29	3
Salud Odontológica Comunitaria	8	0,29	2
Odontología del Niño y Adolescente	7	0,29	2
TOTALES	81	-	24

Dirección de Docencia (2010)**PROFESORES POR SERVICIO DOCENTE:**

$$Fh = nh/Nh$$

$$Fh = 30 / 98$$

$$Fh = 0,306$$

Tabla N° 4. Estratificación de la Muestra de los Profesores de Servicio Docente por Departamento

PROFESORES SERVICIO DOCENTE	Total de la Población (Nh)	Fh	Muestra (nh) (Profesores)
Ciencias Básicas Odontológicas	12	0,306	4
Ciencias Morfofuncionales	18	0,306	6
Ciencias Morfopatológica	6	0,306	2
Estomatoquirúrgica	17	0,306	5
Prostodoncia y Oclusión	18	0,306	6
Formación Integral del Hombre	7	0,306	2
Salud Odontológica Comunitaria	11	0,306	3
Odontología del Niño y Adolescente	9	0,306	3
TOTALES	98	-	30

Dirección de Docencia (2010)

3.5. Técnica e instrumento para la recolección de datos

De acuerdo a la opinión emitida por Arias (2006), quien refiere que la técnica es el procedimiento o forma particular de obtener datos o información; las técnicas de investigación utilizadas en este estudio de campo fueron, la observación no estructurada, por cuanto el proceso de aplicación de la misma estuvo caracterizado en actividades generales y mecanismos de observación de la muestra seleccionada, para los cuales se tomó en cuenta como punto de partida una primera etapa de observación preparatoria, sin la utilización de un plan preestablecido para comenzar a evaluar. (Sierra, 2004).

Otras de las técnicas fueron la encuesta, como refiere el mismo autor a través de ella se pudo obtener información directamente de las personas y/o de fuentes primarias, datos, puntos de vista o todos aquellos aspectos relevantes relacionados con un tema objeto de estudio; y la de análisis de datos por cuanto, estos se analizaron una vez recolectados organizándolos en tablas para luego ser representados gráficamente.

Según lo referido por Sierra (2004), los instrumentos de recolección de datos son recursos metodológicos que materializan la obtención de los datos, informaciones y/o aspectos relevantes de la investigación. Por lo tanto, tomando en cuenta el planteamiento del estudio, los objetivos definidos, el tipo y diseño de la investigación, se elaboró un cuestionario para ser aplicado a la muestra seleccionada, definido por Delgado, Colombo y Orfila (2003), como “Un instrumento donde el encuestado contesta por escrito, previa lectura, sin intervención directa de alguna persona que esté colaborando con la investigación” (pag.16).

De allí, que en esta investigación se aplicó un cuestionario y un test preestablecido a los docentes de la Facultad de Odontología de la institución en estudio, el cuestionario midió la variable factores etiológicos y el test de Maslach el Síndrome de Burnout. El cuestionario de los factores etiológico estuvo conformado en dos partes, en la primera se identificaron las características personales y profesionales, constituido por cinco preguntas bajo la modalidad de preguntas tanto nominales como ordinales, dependiendo de las características de la pregunta. En la segunda se indicaron las características o variables ambientales y organizacionales en donde se desenvuelve los profesores, a través de veinte ítems bajo la

modalidad de preguntas cerradas, los cuales respondieron mediante una escala tipo Likert con cinco opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo (TA), De acuerdo (DA), Desacuerdo (D), Indiferente (ID), Totalmente en desacuerdo (TD), para escoger una sola alternativa de respuesta.

Asimismo, es necesario destacar, que se utilizó el Test preestablecido de Maslach Burnout Inventory (MBI), porque es un instrumento de gran aceptación a nivel nacional e internacional, el cual permitió diagnosticar la presencia del síndrome de Burnout y el grado presentado en los docentes en estudio; para esta investigación se aplicó la versión reducida y traducida en castellano, debido a que permite ser autoaplicada, ser llenada en diez a quince minutos, también porque presenta alta consistencia interna y una fiabilidad de 0.9. Este instrumento consta de veintidós ítems, bajo la modalidad de preguntas cerradas, con una escala tipo Lickert de siete posibilidades, donde nunca equivale a cero (0), pocas al año uno (1), una vez al mes dos (2), varias veces al mes tres (3), una vez a la semana cuatro (4), pocas veces a la semana cinco (5) y diariamente seis (6).

A través de los veintidós ítems, este instrumento sustentado por Maslach y Jackson(1982) evaluó las tres dimensiones o variables que caracterizan al síndrome de Burnout; en una primera instancia el Cansancio Emocional a través de nueve ítems, donde las preguntas relacionadas con esta variable eran las número: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20; pudiéndose obtener una puntuación máxima de cincuenta y cuatros puntos donde se consideró alta si es mayor o igual a veinte y ocho y baja si es menor o igual a dieciséis puntos la presencia y frecuencia de esta variable.

En este mismo orden de idea, este cuestionario mide la Despersonalización, relacionando con los ítems número: 5, 10, 11, 15 y 22, donde la puntuación máxima a obtener puede ser treinta puntos, y se considera que una persona tiene alta Despersonalización si es mayor o igual a once y baja si es menor o igual a cinco. Asimismo, la Realización personal fue evaluada a través de ocho ítems, relacionadas a las preguntas: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21; siendo la puntuación máxima de cuarenta y ocho puntos, considerándose baja si es mayor o igual a cuarenta y alta si es menor o igual a treinta y tres. De esta manera, mientras más baja

sea la puntuación, menor es la realización. A continuación se presentan las tablas con los criterios indicados por Maslach y Jackson para determinar si hay síndrome de Burnout:

Tabla N° 5. Criterios de Evaluación por Dimensión del Test de Maslach

CRITERIOS	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio Emocional	Inferior a 16	17-28	Superior a 28
Despersonalización	Inferior a 5	6-11	Superior a 11
Realización Personal	Superior a 40	34-39	Inferior a 33

Maslach y Jackson (1982)

Por lo tanto, se puede culminar diciendo que si se observan puntuaciones altas en las variables cansancio emocional y despersonalización, y bajas apreciaciones en la realización personal se conjetura que esa persona padece un alto grado de Burnout y de manera viceversa, si se presentan bajas puntuaciones de cansancio emocional y despersonalización y altas apreciaciones en la escala de realización personal lo que demostraría tener un bajo grado de Burnout o ausencia del mismo.

Tabla N° 6. Determinación del Síndrome de Burnout del Test de Maslach

DETERMINACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT	PUNTUACIONES		
	AGOTAMIENTO	DESPERSONALIZACIÓN	REALIZACIÓN PERSONAL
Si tiene Síndrome de Burnout	Alta	Alta	Medio
	Alta	Alta	Baja
Zona de Riesgo del Síndrome de Burnout	Medio	Medio	Alto
	Medio	Medio	Medio
	Medio	Medio	Bajo
No tiene Síndrome de Burnout	Bajo	Bajo	Medio
	Bajo	Bajo	Alto

Maslach y Jackson (1982)

3.6. Validez del Instrumento

La validación del instrumento es uno de los elementos más determinantes en una investigación, por cuanto permite corregir detalles en el mismo, antes de ser aplicado, en

cuanto refiere a redacción, coherencia y claridad; con la finalidad de evaluar, si puede alcanzar lo que se desea medir y lograr de manera satisfactoria los objetivos de este estudio; Sabino (2007) plantea, la validez: como “Indica la capacidad de la escala para medir las cualidades para las cuales ha sido construida y no otras parecidas. Una escala tiene validez cuando verdaderamente mide lo que afirma medir” (p.107).

La validez de contenido del instrumento fue aplicado en este caso, solo al cuestionario que midió los factores etiológicos del síndrome de Burnout, porque estos se caracterizan por ser propios de la población la cual se pretenda estudiar, esta fue realizada mediante la técnica de juicio de expertos, siendo sometido a un número impar de tres jueces que se caracterizan por ser personas expertas o muy conocedoras del problema investigado. En este estudio, esta labor estuvo bajo la responsabilidad de una persona del área de Metodología y dos docentes de la Facultad de Odontología; los cuales evaluaron el grado de redacción, pertinencia y adecuación de cada uno de los ítems en relación a las dimensiones obtenidas a través del cuadro de operacionalización de variables. Hallándose así, una validez de 90,55 que se considera como validez elevada.

Es importante aclarar, que el test de Maslach no fue sometido a validación porque es un instrumento preestablecido y se ha evaluado en múltiples investigaciones obteniéndose valores aceptables respecto a su validez como hizo mención Halbesleben y Buckley (2004), cuando aclaro que la versión de 1981 conformada por dos formas para valorar los ítems: una de frecuencia y otra de intensidad de veinte cinco ítems distribuidos en cuatro escalas: las tres anteriormente expuestas y otra denominada Implicación con el trabajo presentaba graves problemas psicométricos los cuales impedían su consolidación manifestando algunas debilidades, especialmente fuera del entorno anglosajón.

Por ello, Maslach y Jackson (1982) cuando observan que ambas formas se solapaban eliminan la intensidad, y por ello la dividen en tres subescalas para medir tres factores ortogonales denominados: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, quedándose definitivamente establecido en veintidos ítems y mejorando los problemas de validez y psicométricos que presentaba anteriormente.

3.7. Confiabilidad

La confiabilidad, según Delgado et al (2003) se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados. Por lo tanto, el instrumento debe arrojar los mismos resultados en repetidas ocasiones, con la misma muestra y con iguales condiciones. Para lograr esto se aplicó una prueba piloto a un grupo de sujetos conformado por diez individuos con características similares a la muestra y consecutivamente se calculó la confiabilidad, a fin de determinar si el coeficiente oscila entre cero (0) y uno (1), representando cero (0) una confiabilidad nula y uno (1) la máxima confiabilidad.

En este caso, para el test de Maslach no se realizó la confiabilidad de este instrumento porque se tomó como referencia un estudio realizado por Buzzetti, (2005) donde se pretendía medir la validez y confiabilidad de este instrumento, demostrando que este test obtuvo un índice de confiabilidad de 0,89 para la prueba global, dejando demostrado ser un instrumento muy satisfactorio. Igualmente, se señaló en cuanto a la dimensión agotamiento emocional, que el instrumento exhibía una confiabilidad de 0,92, para despersonalización de 0,76 y la única que mostraba 0,55 la realización personal y es por ello que modifican uno de los ítems, aumentando la confiabilidad más baja a 0,9.

No obstante, si se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para el otro cuestionario, por considerar este coeficiente una de las herramientas estadísticas más adecuada para este tipo de instrumento, debido a la naturaleza de sus ítems los cuales fueron diseñados bajo una estructura de preguntas cerradas con múltiples y concretas alternativas. La fórmula aplicada fue la siguiente:

$$r_{\alpha} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S^2_i}{S^2_t} \right] \text{ En donde:}$$

k=es el número de ítems

S^2_i = sumatoria de la varianza interna

S^2_t = varianza total

Para la interpretación de este coeficiente, se usó la escala que reseña los valores para interpretar el coeficiente de confiabilidad, donde un instrumento se considera aceptable o confiable cuando su coeficiente de confiabilidad es igual o mayor a 0,611 (Ruiz, 1998). Sin embargo, es necesario acotar que no existe una regla fija para todos los casos esto dependerá del tipo de instrumento, de su propósito y del tipo de confiabilidad que se trate. Es por ello que una vez aplicada la fórmula se pudo obtener una confiabilidad de = 0,7728 considerándose como un alto coeficiente de confiabilidad.

Tabla N° 7. Escala para la interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Ruiz (1998)

3.8. Técnica de Análisis de los Datos

La interpretación y el análisis de los datos deben estar estrechamente relacionados con los propósitos de la investigación, con la finalidad de dar respuestas a cada uno de los objetivos establecidos. Este análisis va seguido a la recolección de los datos por el investigador, donde se recogerá una serie de datos numéricos, pero que no permiten sacar conclusiones generales. A tal fin Sabino (2007) señala, es necesario realizar previamente una serie de actividades que permitan organizar la información recolectada a través del instrumento, porque ésta no podrá ser interpretada si se presentan de manera numérica; estas acciones son conocidas como procesamiento de los datos.

Por tanto, se procedió a organizar y a tabular en cuadros estadísticos los datos obtenidos, tanto del cuestionario como del test de Maslach los cuales cuentan con sus respectivos análisis e interpretación del mismo. De igual forma, se graficaron empleando una distribución de

frecuencia absoluta y relativa para determinar el número de veces que cada tributo se repite por categoría, de tal modo de sintetizar sus valores y poder extraer a partir de sus análisis, enunciados teóricos los cuales puedan ser difundidos fácilmente y logren conseguir un alcance más general.

Es necesario puntualizar, como estos datos se analizaron en un principio de manera aislada con el fin de indicar la presencia o no del síndrome así como el grado de Burnout que presentaban, posteriormente se prosiguió a identificar los factores etiológicos que están afectando a los sujetos caso de estudio divididos en sus tres dimensiones. Para finalmente, proceder a determinar la asociación existente entre los factores etiológicos y el síndrome de Burnout, aquí es conveniente destacar, que para esto fue necesario realizar tablas de contingencias y asimismo aplicar la prueba estadística de Chi- cuadrado y poder observar si las variables eran dependientes o no; esta serian dependientes en los casos donde se obtuvieran valores de chic cuadrado menores a 0,050, dando a entender que si existe evidencia estadísticas y se podría afirmar la asociación entre las variables, al contrario de cuando se observaban valores mayores a 0,050 donde se descarta alguna asociación entre las variables (Canavos, 1995).

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación en este capítulo se razonan y se interpretan los resultados obtenidos del instrumento aplicado a los noventa y cuatro docentes adscritos a la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo durante el año 2010. Estos son, presentados en tablas y gráficos con la finalidad de mostrar las respuestas a las interrogantes que se establecieron en este estudio. Por tanto, para mayor comprensión se han dividido los resultados en tres partes según los objetivos planteados:

- I. Reconocer la presencia del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, a través de los resultados obtenidos en el Test de Maslach.
- II. Identificar los factores etiológicos del síndrome de Burnout en los sujetos caso de estudio, a través del cuestionario relacionado a los factores etiológicos del síndrome de Burnout divididos en tres dimensiones: Variables intrapersonales, ambientales y organizacionales o profesionales.
- III. Asociar los factores etiológicos y el síndrome de Burnout en docentes que trabajan en la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo

OBJETIVO 1: Reconocer la presencia del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Caral

VARIABLE: Síndrome de Burnout

DIMENSIÓN: Cansancio emocional, Despersonalización y Realización laboral

ITEM: 1,2,3,6,8,13,14,16, y 20 para el Cansancio emocional; 5,10,11,15 y 22 para la Despersonalización, y los ítem 4,7,9,12,17,18,19 y 21 para la Realización personal

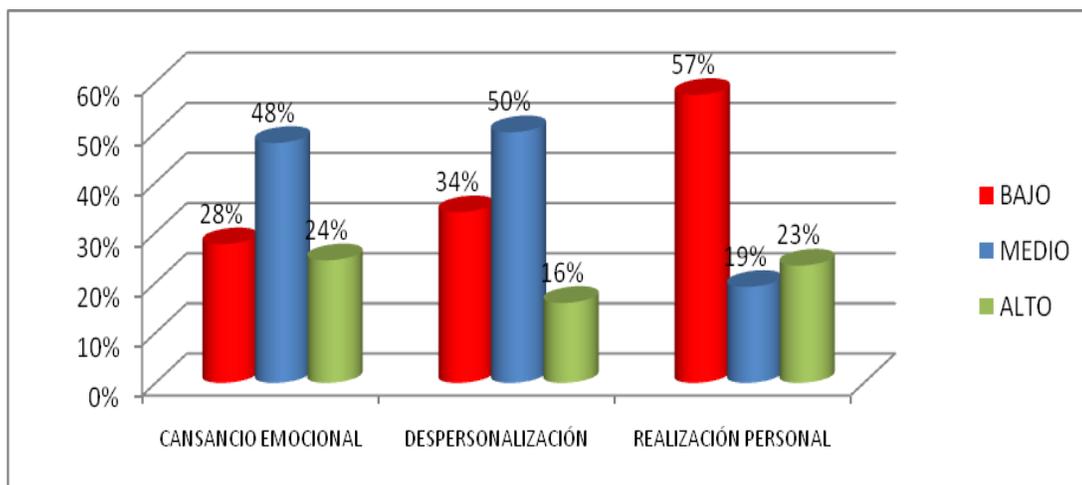
INSTRUMENTO: Test preestablecido de Maslach

TABLA N° 8. Distribución de la categoría Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización laboral

DIMENSION	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL
	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	
CANSANCIO EMOCIONAL	26	28%	45	48%	23	24%	94
DESPERSONALIZACIÓN	32	34%	47	50%	15	16%	94
REALIZACIÓN PERSONAL	54	57%	18	19%	22	23%	94

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

GRÁFICO N°1. Distribución de la categoría Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización laboral



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

En cuanto a la dimensión “*Cansancio emocional*”, se obtuvo los siguientes resultados: el cuarenta y ocho por ciento (48%) de los encuestados posee puntuaciones MEDIAS, mientras que el veinte ocho por ciento (28%) posee puntuaciones BAJAS, finalmente el veinticuatro por ciento (24%) posee ALTAS puntuaciones; de igual forma, se observó en cuanto a la dimensión “*Despersonalización*” que el cincuenta por ciento (50%) posee puntuaciones MEDIAS, el treinta y cuatro por ciento (34%) posee puntuaciones BAJAS y el dieciséis por ciento (16%) posee puntuaciones ALTAS. Para finalizar en relación a la dimensión “*Realización Laboral*” se evidenció que el cincuenta y siete por ciento (57 %) denota un criterio BAJO de realización, mientras que el veintitrés por ciento (23%) posee criterio ALTO, y el diecinueve por ciento (19%) posee un criterio MEDIO.

Interpretación:

La intención de este test fue identificar a través de las puntuaciones obtenidas de cada respuesta la presencia de estos indicadores característicos de las personas que padecen el síndrome de Burnout, demostrando así, que casi la mitad de los encuestados padecen un cansancio emocional medio, manifestando a través de sensación de agotamiento o fatiga, sensación de sentirse exhausto emocionalmente. Opinión que, comparte Salanova, Llorens y García (2003) cuando plantean que puntuaciones medias y altas de cansancio emocional se asocian a personas que están en zona de riesgo o padecen dicho síndrome.

Asimismo, estos resultados demuestran como la mitad de los docentes sienten despersonalización ante su trabajo que se manifiestan a través de aptitudes cínicas y de frialdad hacia sus alumnos y las personas que les rodean. De esta manera, Rubio (2003) afirma como investigador su preocupación por la despersonalización presente en los docentes, la cual provoca altas disidencias laborales en aquellos docentes con alto niveles de esta variable, así como también señala que la despersonalización se relaciona con actitudes de logro, que se relacionan con el miedo al fracaso, con creencias irracionales de perfeccionismo y con altas expectativas de logro.

De igual forma, se evidenció que más del cincuenta por ciento (50%) de los encuestados se sienten satisfechos a nivel laboral presentando un criterio bajo de síndrome, demostrando así que aunque consideran estar cansados y despersonalizados como se mencionó anteriormente, éstos opinan tener una gran satisfacción a nivel personal y profesional por su labor realizada. De esta manera, Piñero, Calderón y Felizola (2006) afirman, el sentirse realizado laboralmente no quiere decir que los docentes no se muestren cansados antes sus labores y que dichas personas no padezcan del síndrome de Burnout, y por ello se deben plantear líneas estratégicas que mejoren las dimensiones encontradas en esta investigación como lo es el cansancio emocional y la despersonalización.

VARIABLE: Síndrome de Burnout

DIMENSIÓN: Cansancio emocional, Despersonalización y Realización laboral

ITEM: 1,2,3,6,8,13,14,16, y 20 para la dimensión Cansancio emocional; 5,10,11,15 y 22 para la dimensión Despersonalización, y por último los ítem 4,7,9,12,17,18,19 y 21 para la dimensión Realización personal

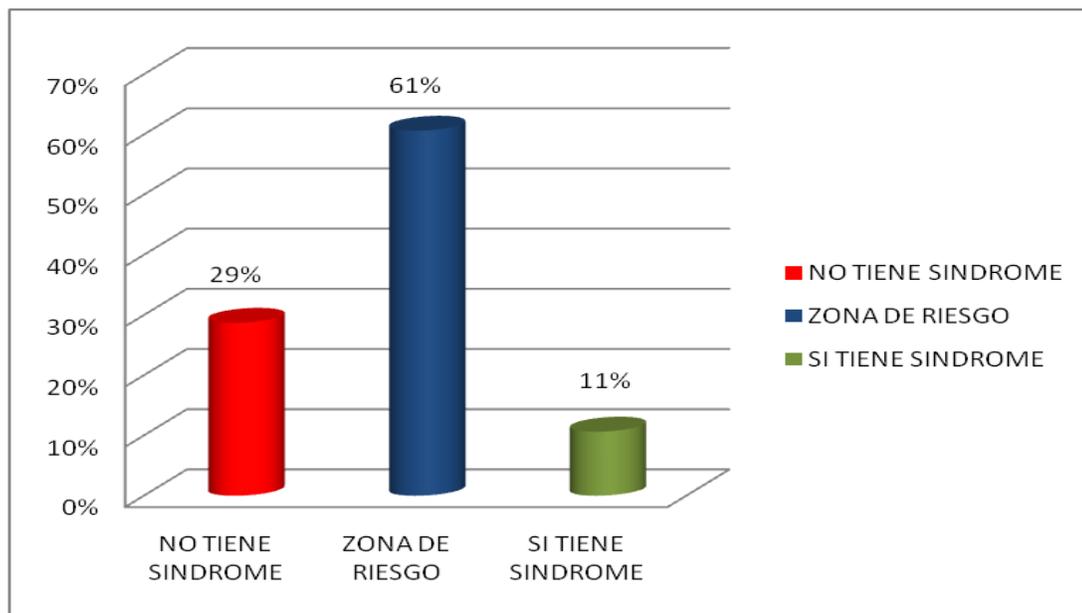
INSTRUMENTO: Test preestablecido de Maslach

TABLA N° 9. Distribución de la determinación del Síndrome de Burnout

DETERMINACIÓN DEL SINDROME DE BURNOUT	NO TIENE SINDROME		ZONA DE RIESGO		SI TIENE SINDROME		TOTAL
	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	
	27	28%	57	61%	10	11%	

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

GRÁFICO N° 2. Distribución de la determinación del Síndrome de Burnout



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

A través de la recolección de la información sobre las dimensiones: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Laboral se logró determinar la “**presencia del Síndrome de Burnout**” donde se evidenció: que el sesenta y un por ciento (61%) de las personas está en ZONA DE RIESGO a padecer dicho síndrome, el veintiocho por ciento (28%) NO TIENE SÍNDROME y el once por ciento (11%) SI TIENE SÍNDROME.

Interpretación:

De esta manera, los resultados arrojan que más de la mitad de los docentes se encuentran en zona de riesgo a padecer el Síndrome, de esta forma, Salanova, Llorens y García (2003) sustentan: si bien los niveles de Burnout en los profesores no son elevados, sí se observa un incremento del agotamiento y de la manifestación de actitudes cínicas ante sus alumnos. Asimismo es necesario acotar, que aunque es poco relevante la cantidad de personas que si padecen como tal de dicho síndrome, existen ya personas afectas por la misma.

OBJETIVO 2: Identificar los factores etiológicos del síndrome de Burnout en los sujetos caso de estudio

VARIABLE: Factores etiológicos

DIMENSION: Variable intrapersonal

INDICADOR: Sexo y Edad

ITEM A: Sexo

ITEM B: Dentro de qué rango de edad se encuentra

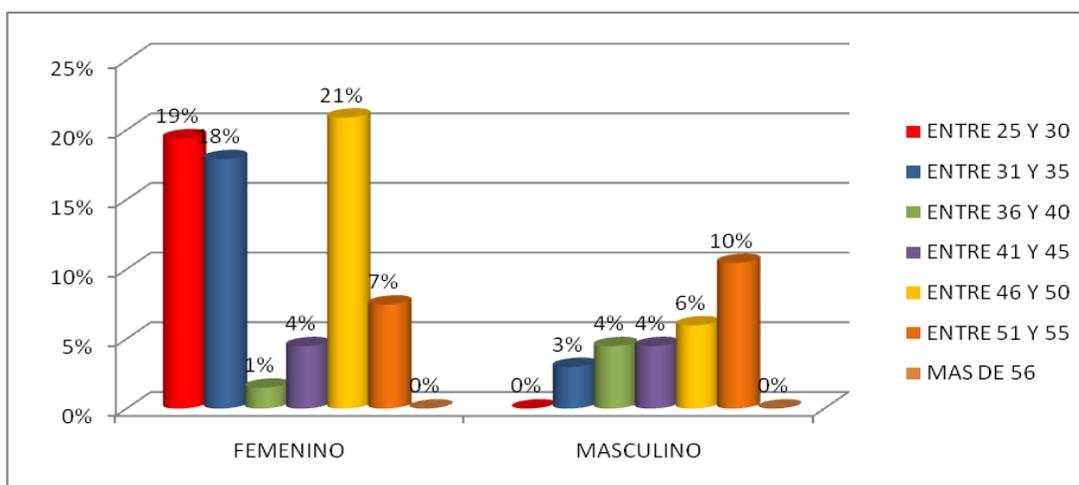
INSTRUMENTO: Cuestionario aplicado por Garcia, D (2010)

TABLA N° 10. Distribución de la Categoría Sexo y edad

EDAD/SEXO	ENTRE 25 Y 30		ENTRE 31 Y 35		ENTRE 36 Y 40		ENTRE 41 Y 45		ENTRE 46 Y 50		ENTRE 51 Y 55		MAS DE 56		Total
	F.A	F.R	F.A	F.R											
FEMENINO	13	19%	12	18%	1	1%	3	4%	14	21%	5	7%	0	0%	48
MASCULINO	0	0%	2	3%	3	4%	3	4%	4	6%	7	10%	0	0%	19
TOTAL	13	19%	14	21%	4	6%	6	9%	18	27%	12	18%	0	0%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

GRÁFICO N°3. Distribución de la Categoría Sexo y Edad



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

A través del **ítem A**, relacionado con *“El sexo”* y el **ítem B**, relacionado con *“la edad”* se obtuvieron los siguientes resultados: En cuanto al sexo FEMENINO el veintiún por ciento (21%) tiene edad entre los 46 y 50 AÑOS, seguidamente de un diecinueve por ciento (19%) entre 25 y 30 AÑOS, un dieciocho por ciento (18%) con edades entre 31 y 45 AÑOS, un siete por ciento (7%) con edad entre 51 y 55 AÑOS, un cuatro por ciento (4%) con edades entre 41 y 45 AÑOS. Sin embargo, se observa que aunque el sexo MASCULINO representa una minoría, un diez por ciento (10%) tiene edades entre 51 y 55 AÑOS, un seis por ciento (6%) edades entre 46 y 50 AÑOS, un cuatro (4%) con edades entre 41 y 45 AÑOS y entre 36 y 40 AÑOS y para finalizar un tres (3%) entre 25 y 30 AÑOS.

Interpretación:

Esta pregunta, pretende determinar por un lado si el género se comporta como un factor etiológico ante dicho padecimiento. Por tanto se puede decir, que los resultados arrojados muestran que los docentes en su mayoría pertenecen al sexo femenino. Refiriéndose a lo encontrado, Mondol (2008) afirma que el sexo femenino al relacionarlo con el trabajo presenta mayores conflictos en su rol, las mismas se encuentran más agotadas, menos eficaces y muestran mayores síntomas depresivos cuando deben de compaginar su vida laboral con la familiar y personal.

De igual forma, se pretendió evidenciar si la edad de los docentes era también parte de los factores etiológicos, verificado así, que aunque la edad más resaltante es la de 46 y 55 años, también existe una gran tendencia a edades más jóvenes entre 25 y 35 años de edad. De ahí, es que unos autores sustentan que la edad es algo relativo en correspondencia con dicho síndrome, como lo afirma Ciancaglini (2005) quien afirma entre estas variables una relación negativa; Sin embargo hay quienes sostienen que cuanto más joven es el trabajador, mayor incidencia de estrés profesional debido a su inmadurez y falta de experiencia en el ámbito laboral.

VARIABLE: Factores etiológicos

DIMENSION: Variable intrapersonal

INDICADOR: Estado civil

ÍTEM C: Señale su estado civil

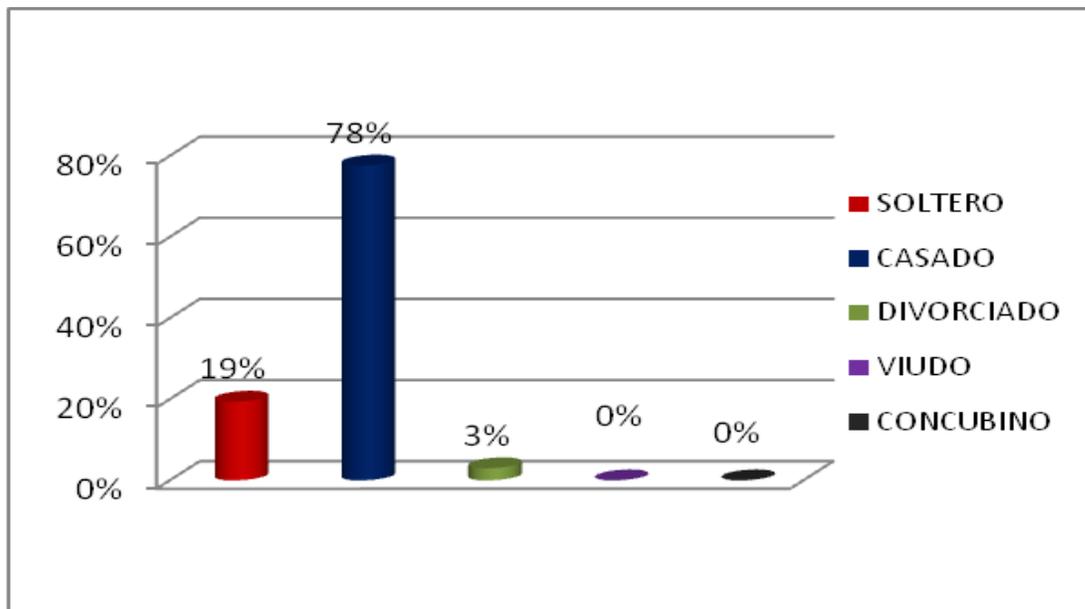
INSTRUMENTO: Cuestionario aplicado por García, D (2010)

TABLA N° 11. Distribución de acuerdo al Estado Civil

ESTADO CIVIL	SOLTERO		CASADO		DIVORCIADO		VIUDO		CONCUBINO		TOTAL
	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	
	13	19%	52	78%	2	3%	0	0%	0	0%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

GRÁFICO N°4. Distribución de acuerdo al Estado Civil



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

Siguiendo la línea de las premisas planteadas **en el Ítem C**, relacionado con “*el estado civil*” se obtuvo el siguiente resultado: en primera instancia que el setenta y ocho por ciento (78%) de los encuestados son CASADOS, seguidamente el diecinueve por ciento (19%) son SOLTERO y tres por ciento (3%) DIVORCIADO.

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos correspondientes a este ítem, se puede apreciar que la mayoría de los profesores son casados. Por lo tanto es necesario mencionar, que ciertas investigaciones sustentan que las personas con un estado civil casado son menos predisponentes a padecer Burnout, lo cual es debido a que presentan mayor estabilidad personal. Es así, autores como Cooke y Rousseau (2004) afirman que esta situación también aporta cosas positivas hacia una persona, ya que se da la oportunidad de recibir apoyo, consejo o simplemente desahogo y poder así compartir sus tensiones a nivel laboral con su núcleo familiar.

VARIABLE: Factores etiológicos

DIMENSION: Variable intrapersonal

INDICADOR: Categoría y dedicación del cargo docente

ITEM D: Señale su categoría de cargo docente

ITEM E: Señale su dedicación como docente

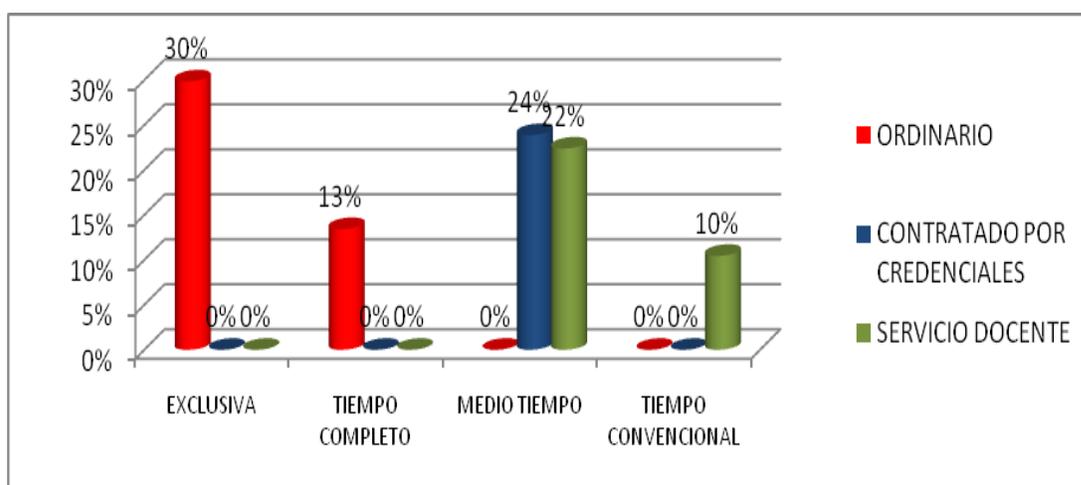
INSTRUMENTO: Cuestionario aplicado por Garcia, D (2010)

TABLA N° 12. Distribución de la Categoría del Cargo y Dedicación como Docente

CARGO / DEDICACION	ORDINARIO		CONTRATADO POR CREDENCIALES		SERVICIO DOCENTE		TOTAL
	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	
EXCLUSIVA	20	30%	0	0%	0	0%	20
TIEMPO COMPLETO	9	13%	0	0%	0	0%	9
MEDIO TIEMPO	0	0%	16	24%	15	22%	31
TIEMPO CONVENCIONAL	0	0%	0	0%	7	10%	7
TOTAL	29	43%	16	24%	22	33%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

GRÁFICO N°5. Distribución de la Categoría del Cargo y Dedicación como Docente



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

El relación al **ítem D**, relacionado con “*LA CATEGORÍA DEL CARGO DOCENTE*” y el **ítem E** acerca de la *DEDICACIÓN DOCENTE* se obtuvo el siguiente resultado: en cuanto a los DOCENTES ORDINARIOS el 30% es DEDICACIÓN EXCLUSIVA, el otro 13% es TIEMPO COMPLETO; en relación a los CONTRATADOS POR CREDENCIALES el 24% trabaja a MEDIO TIEMPO y el docente CONTRATADO POR SERVICIO DOCENTE representa un 22% a MEDIO TIEMPO y un 10% a TIEMPO CONVENCIONAL.

Interpretación:

De esta manera, estos ítems intentan verificar si la categoría y la dedicación como docente puede ser causante de este síndrome; por tanto, en este estudio se observa que la mayoría son docentes ordinarios. En relación a esto, Guerrero (1998) informa que los profesores no funcionarios de las universidades están más agotados emocionalmente, que aquellos que son profesores ordinarios que cuentan con contratos fijos y beneficios. Asimismo, la muestra encuestada reflejó que aunque el porcentaje más relevante es dedicación exclusiva, el mayor porcentaje sumatorio se observa en profesores que trabajan a medio tiempo.

De esta manera, Paredes (2001) refiere que aunque existen pocas investigaciones que analicen la incidencia de este síndrome en profesores de educación superior, él realizó un estudio en la Universidad de Salamanca donde aplicó el test de Maslach encontrando que el 87,3% del profesorado que trabaja a medio tiempo sufre un grado menor del Síndrome de Burnout; mientras que el restante que trabaja a tiempo completo presenta niveles medio de este padecimiento.

VARIABLE: Factores etiológicos

DIMENSION: Variable ambiental

INDICADOR: Instalaciones físicas

ITEM N°1: Las instalaciones físicas, donde desarrollo mi jornada como docente son las más apropiadas

ITEM N°2: El espacio de las instalaciones físicas, está adecuado al número de estudiantes

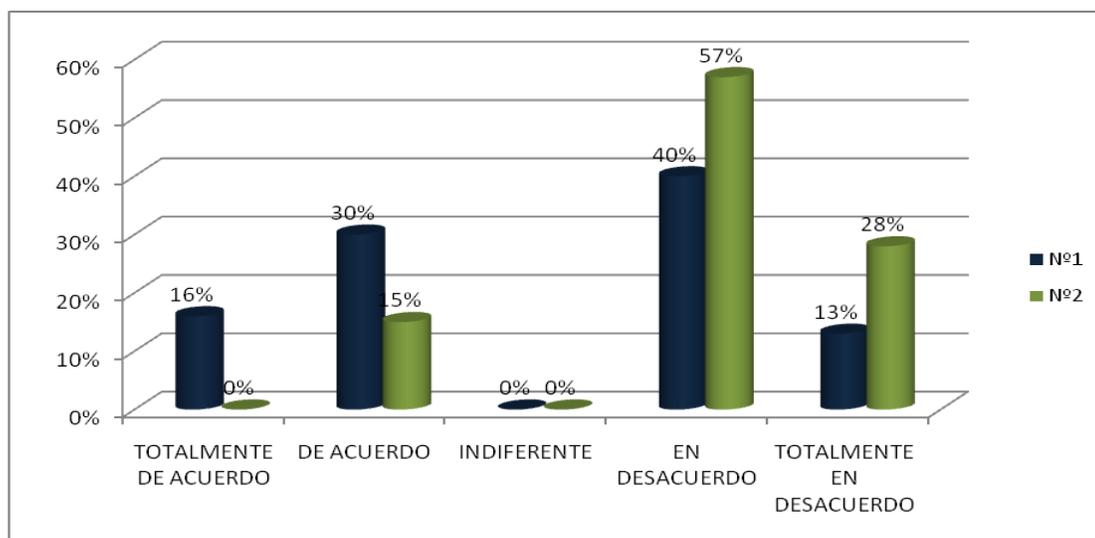
INSTRUMENTO: Cuestionario aplicado por García, D (2010)

TABLA N° 13. Distribución sobre las Instalaciones Físicas

ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		INDIFERENTE		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO		TOTAL
	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	
N°1	11	16%	20	30%	0	0%	27	40%	9	13%	67
N°2	0	0%	10	15%	0	0%	38	57%	19	28%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

GRÁFICO N°6. Distribución sobre las Instalaciones Físicas



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

En el **ITEM 1** donde se preguntan sobre si considera que “*Las instalaciones físicas, donde desarrolla su jornada como docente son las más apropiadas*”. Se han obtenido las siguientes respuestas: el cuarenta por ciento (40%) de los encuestados respondió que está EN DESACUERDO, el treinta por ciento (30%) está DE ACUERDO, inmediatamente un dieciséis por ciento (16%) está TOTALMENTE EN DESACUERDO y el trece por ciento (13%) está TOTALMENTE DE ACUERDO. Asimismo en el **ITEM 2** se indagó sobre si consideran que “*El espacio de las instalaciones físicas, está adecuado al número de estudiantes*”, donde se obtuvo las siguientes respuestas: el cincuenta y siete por ciento (57%) está EN DESACUERDO, el veintiocho por ciento (28%) está TOTALMENTE EN DESACUERDO con las instalaciones, inmediatamente un quince por ciento (15%) está DE ACUERDO.

Interpretación:

A través, de este indicador se pretendió evidenciar si las instalaciones físicas eran más las apropiadas tanto en infraestructura como en relación al número de estudiante. Es por ello, que se pudo evidenciar que casi un cincuenta por ciento (50%) está en desacuerdo con las instalaciones que cuentan dicha Facultad. Es por ello que, los autores Herrador, Zagalaz, Martín y Rodríguez (2004) encontraron que los profesores opinaban que la falta de infraestructuras, instalaciones y escasez de material en los centros educativos era una de las causas principales del síndrome de Burnout que acaba por afectar a la identidad personal y profesional del docente y que en definitiva condicionaban la asignatura haciéndoles perder el significado.

VARIABLE: Factores etiológicos

DIMENSION: Variable ambiental

INDICADOR: Alumnos y Docente por clínica

ITEM N°3: Es proporcional el número de alumnos por clínica, aula de clase y/o laboratorio, donde impartí mi docencia

ITEM N°4: Es equilibrado el número de docentes por clínicas, aulas de clases y/o laboratorio en el área donde laboro

ITEM N°5: Es equitativo, el número de docentes en relación al número de estudiantes en la materia que impartí

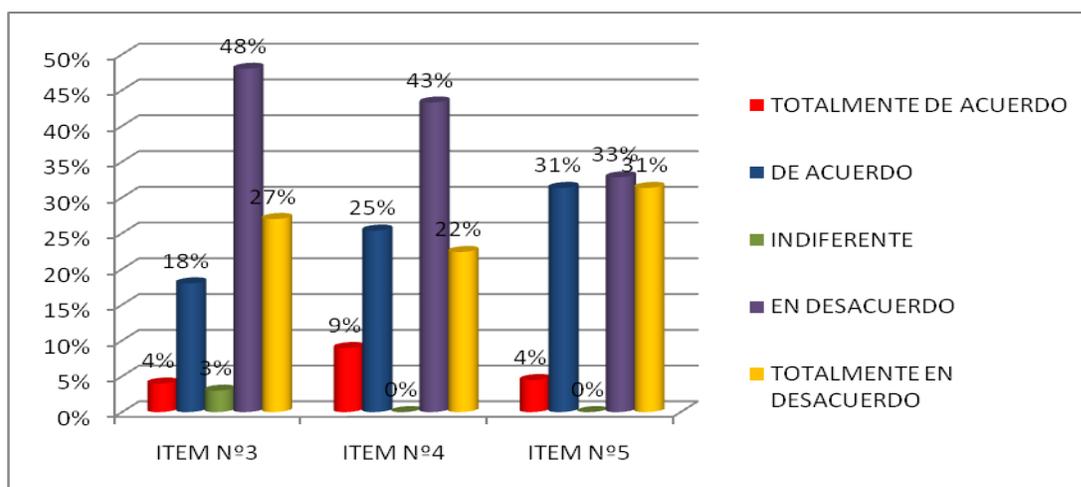
INSTRUMENTO: Cuestionario aplicado por García, D (2010)

TABLA N° 14. Distribución de Alumnos y Docentes por Clínica

ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		INDIFERENTE		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO		TOTAL
	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	
N°3	3	4%	12	18%	2	3%	32	48%	18	27%	67
N°4	6	9%	17	25%	0	0%	29	43%	15	22%	67
N°5	3	4%	21	31%	0	0%	22	33%	21	31%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

GRÁFICO N°7. Distribución de Alumnos y Docentes por Clínica



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

En el **ITEM 3** donde se pregunta a los profesores si *“considera que es proporcional el número de alumnos por clínica, aula de clase y/o laboratorio, donde se imparte su docencia”*; se han obtenido las siguientes respuestas: el cuarenta y ocho por ciento (48%) está EN DESACUERDO, el veinte siete por ciento (27%) está TOTALMENTE EN DESACUERDO, sin embargo el dieciocho por ciento (18%) si está DE ACUERDO, el cuatro por ciento (4%) TOTALMENTE DE ACUERDO y el tres por ciento (3%) le es INDIFERENTE.

De manera similar, en el **ITEM 4** se investiga sobre si consideran que *“es equilibrado el número de docentes por clínicas, aulas de clases y/o laboratorio en el área donde labora”*, donde se obtuvo que: el cuarenta y tres por ciento (43%) de los encuestados está EN DESACUERDO, el veinticinco por ciento (25%) está DE ACUERDO, el veintidós por ciento (22%) está TOTALMENTE EN DESACUERDO, y un nueve por ciento (9%) TOTALMENTE DE ACUERDO.

Asimismo, en el **ITEM 5** se indaga sobre si *“es equitativo, el número de docentes en relación al número de estudiantes en la materia que imparte”*, donde se obtuvieron las siguientes respuestas: el treinta y tres por ciento (33%) de la muestra están EN DESACUERDO, el treinta y un por ciento (31%) está de DE ACUERDO, el treinta y un por ciento (31%) está TOTALMENTE EN DESACUERDO y el cuatro por ciento (4%) TOTALMENTE DE ACUERDO

Interpretación

En primera instancia, los resultados muestran que los docentes en casi un setenta y cinco por ciento (65%) consideran que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con el número de alumnos, considerando que es mayor el número de ellos en relación a las aulas de clases y/o laboratorios. Por tanto conviene destacar, que García (2011) en su reportaje titulado factores que causan el fracaso escolar reflexiona acerca del alto porcentaje de escolares en las aulas, manifestando que este es uno de los factores causantes del fracaso estudiantil debido al desgaste que presentan los docentes por el agobio de la falta de espacio en las aulas escolares.

Posteriormente en los ítems siguientes, se observa que en su mayoría las personas se encuentran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con el número de docentes por aula de clase, considerando también que en su generalidad es desproporcional el número de ellos en relación con el número de alumnos. De esta manera, en otros estudios se encontró también que los docentes universitarios reportaban una prevalencia del ochenta por ciento (80%), en sentirse en desacuerdo con el número de profesores por alumnos, presentándose en ellos un nivel medio del Síndrome; señalando asimismo que el poco número de ellos ante tantos alumnos le sobrecarga laboralmente y hace que tenga niveles importantes de Burnout. (Senn, S.; Wehbe, P. Y Gub Gubiani, A, 2000).

VARIABLE: Factores etiológicos

DIMENSION: Variable ambiental

INDICADOR: Riesgos laborales

ITEM N°6: Soy una persona expuesta a altos riesgos laborales

ITEM N°7: Me siento nervioso (a), a padecer alguna enfermedad por riesgos laborales

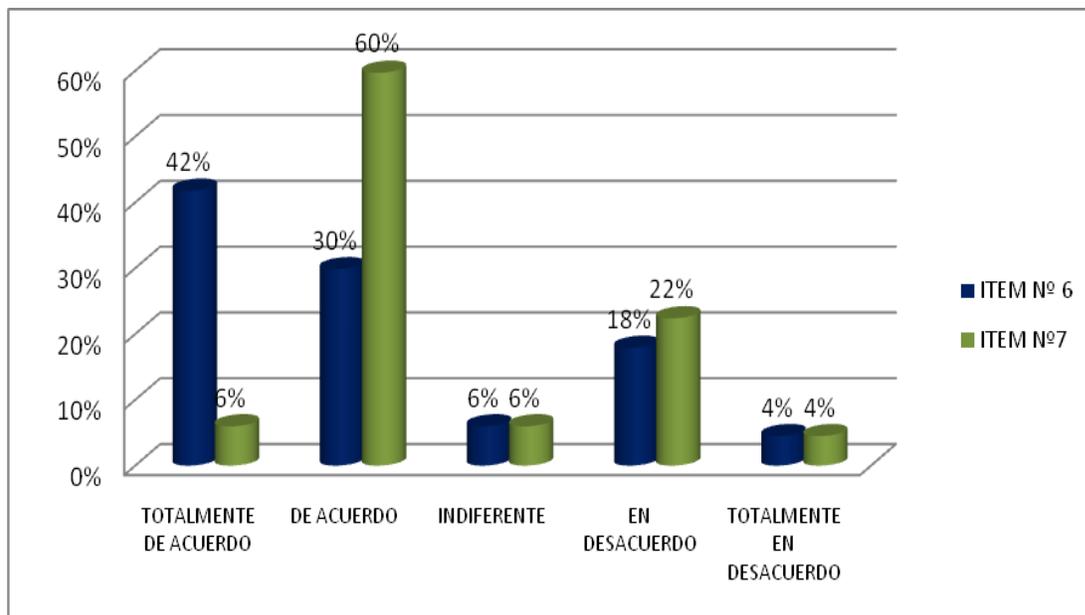
INSTRUMENTO: Cuestionario aplicado por García, D (2010)

TABLA N° 15. Distribución de la Categoría Riesgos Laborales

ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		INDIFERENTE		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO		TOTAL
	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	
N°6	28	42%	20	30%	4	6%	12	18%	3	4%	67
N°7	4	6%	40	60%	4	6%	15	22%	3	4%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

GRÁFICO N°8. Distribución de la Categoría Riesgos Laborales



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

En el **ITEM 6** relacionado al indicador riesgos laborales se indaga sobre si consideran que “*es una persona expuesta a altos riesgos laborales*”. Se han obtenido las siguientes respuestas: el cuarenta y dos por ciento (42%) están **TOTALMENTE DE ACUERDO**, el treinta por ciento (30%) está **DE ACUERDO**, el dieciocho por ciento (18%) **EN DESACUERDO**, el seis por ciento (6%) le es **INDIFERENTE** y el cuatro por ciento (4%) **TOTALMENTE EN DESACUERDO**. De igual forma, en el **ITEM 7** se preguntan sobre si “*se siente nervioso (a), a padecer alguna enfermedad por riesgos laborales*” y se obtuvo: un sesenta por ciento (60%) **DE ACUERDO**, el veintidós por ciento (22%) **EN DESACUERDO**, al seis por ciento (6%) le es **INDIFERENTE**, el seis por ciento (6%) está **TOTALMENTE DE ACUERDO** y el cuatro (4%) **TOTALMENTE EN DESACUERDO**.

Interpretación:

En cuanto, a este indicador relacionado a los riesgos laborales se busca determinar si existe un sentimiento de preocupación de los docentes y esto repercute en su estado de salud ocasionando este síndrome. Algunas de las manifestaciones encontradas, demuestran que casi el setenta por ciento (70%) de la muestra considera estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con ser personas expuestas a altos riesgos, mientras un sesenta por ciento (60%) se siente nervioso (a) a padecer alguna enfermedad. Es necesario acotar, que los riesgos laborales presente en los profesores pueden ser de carácter psicológico o fisiológico y estos pueden incidir en conductas no deseables como el maltrato a los alumnos o estrategias nocivas de afrontamiento que pueden impactar de manera significativa en el desempeño de la labor docente. (Acosta, 2006)

VARIABLE: Factores etiológicos

DIMENSION: Variable ambiental

INDICADOR: Relaciones interpersonales

ITEM N°8: La relación con mis compañeros de trabajo es buena

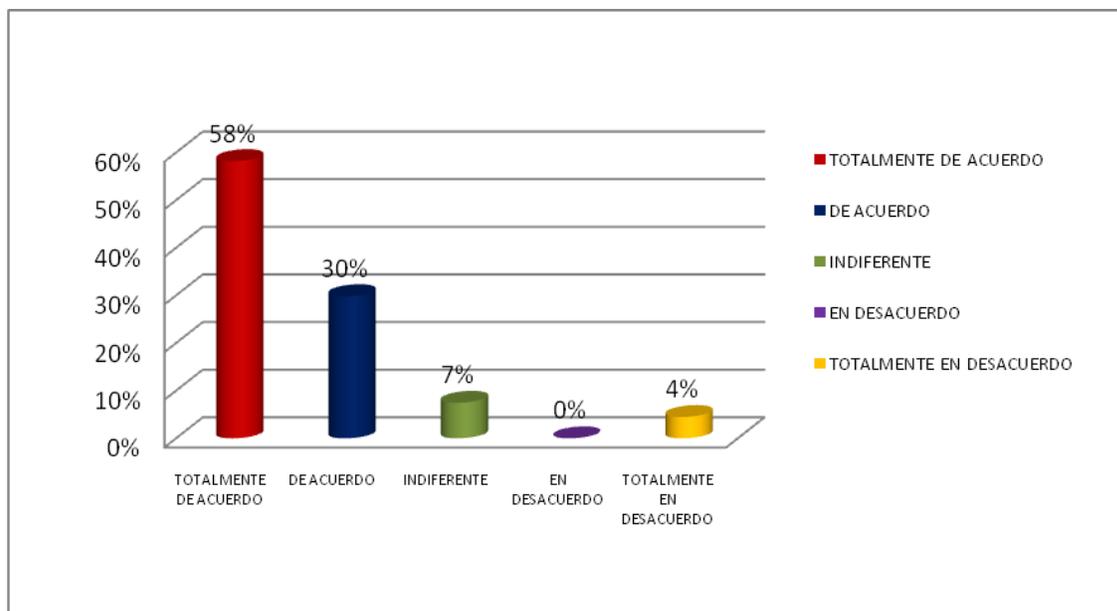
INSTRUMENTO: Cuestionario aplicado por García, D (2010)

TABLA N° 16. Distribución de la Categoría Relaciones Interpersonales

ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		INDIFERENTE		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO		TOTAL
	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	
N° 8	39	58%	20	30%	5	7%	0	0%	3	4%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

GRÁFICO N° 9. Distribución de la Categoría Relaciones Interpersonales



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

En el **ITEM 8** se pregunta sobre si *“la relación con sus compañeros de trabajo es buena.”*. Donde se ha obtenido las siguientes respuestas: el cincuenta y ocho por ciento (58%) está **TOTALMENTE DE ACUERDO**, el treinta por ciento (30%) **DE ACUERDO**, el siete por ciento (7%) le es **INDIFERENTE** y el cuatro por ciento (4%) está **TOTALMENTE EN DESACUERDO**.

Interpretación:

La intención de este ítem fue, identificar a través de las puntuaciones obtenidas si las relaciones interpersonales se comportan como un factor etiológico, encontrando que los docentes refieren tener una buena relación con sus compañeros de trabajo en casi la totalidad de las personas encuestadas. En contraparte a esto, autores como Savio (2008) ha puntualizado que cuando las relaciones interpersonales a niveles de trabajo son tensas, conflictivas y prolongadas es mayor la predisposición a padecer de Burnout y por otro lado, la falta de apoyo en el trabajo por parte de los compañeros también forma parte como coadyuvante a esta patología.

VARIABLE: Factores etiológicos

DIMENSION: Variable ambiental

INDICADOR: Cambios educativos y Enriquecimiento curricular

ITEM N°9: En estos últimos años los cambios educativos a nivel curricular, tecnológico y las nuevas estrategias educativas han repercutido en su salud psicológica y física

ITEM N°20. Es obligatorio realizar estudios de cuarto y quinto nivel para ascender en mi trabajo

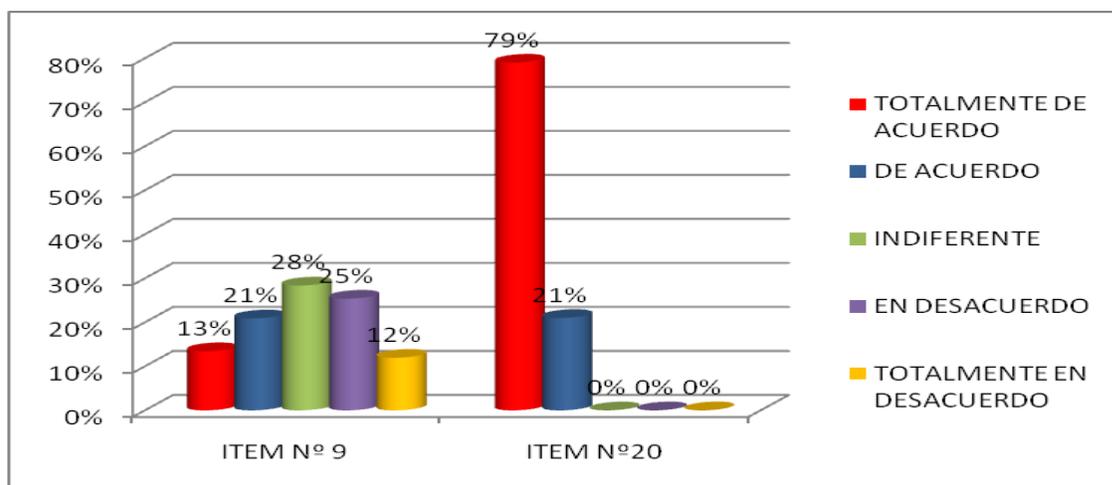
INSTRUMENTO: Cuestionario aplicado por García, D (2010)

TABLA N° 17. Distribución de la Categoría Cambios Educativos y Enriquecimiento curricular

ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		INDIFERENTE		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO		TOTAL
	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	
N° 9	9	13%	14	21%	19	28%	17	25%	8	12%	67
N°20	53	79%	14	21%	0	0%	0	0%	0	0%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

GRÁFICO N°10. Distribución de la Categoría Cambios Educativos y Enriquecimiento curricular



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

En el **ITEM 9** se interroga si *“en estos últimos años los cambios educativos a nivel curricular, tecnológico y las nuevas estrategias educativas han repercutido en su salud psicológica y física”*. Donde se observó: un veinte y ocho por ciento (28%) INDIFERENTE, el veinticinco por ciento (25%) está EN DESACUERDO, el veintiuno por ciento (21%) DE ACUERDO, el trece por ciento (13%) TOTALMENTE DE ACUERDO y el doce por ciento (12%) TOTALMENTE EN DESACUERDO. Asimismo en el **ITEM 20** se preguntan sobre si consideran que *“es obligatorio realizar estudios de cuarto y quinto nivel para ascender en su trabajo”*. Donde se obtuvo un setenta y nueve por ciento (79%) TOTALMENTE DE ACUERDO y un veintiuno por ciento (21%) DE ACUERDO.

Interpretación:

A través del ítem n° 9, se demuestra como la mayoría siente indiferencia a estos cambios, aun así existe una parte muy similar en la que sí ha repercutido en su salud, y otra muy igual está en desacuerdo; por ello, no se puede afirmar con propiedad si docentes han sido afectados por este variable o no. En contraste, muchas investigaciones plantean que los profesores universitarios han sido sometidos a fuertes presiones y demandas laborales con cambios tecnológicos de información y comunicación, cambios educativos y curriculares, en consecuencia sufriendo altos niveles de síndrome de Burnout. (Sánchez y Mantilla, 2005)

De igual forma, en el ítem n° 20 se observó que un cien por ciento (100%) de la población considera estar de acuerdo con la interrogante planteada. Lamentablemente algunos autores refieren, a los profesores universitarios se les debería exigir el título de doctor para su ingreso, y ubicarlos en el escalafón por encima de Instructor y que según sus méritos, los ascensos estos deberían ser concedidos (Vanegas, 2010).

VARIABLE: Factores etiológicos

DIMENSION: Variable organizacional o profesional

INDICADOR: Realización laboral, Ambigüedad de rol y Estabilidad laboral

ITEM N°10: Me siento realizado a nivel laboral

ITEM N°12: Tengo muchos años laborando como docente

ITEM N°13: Mi empleo es estable

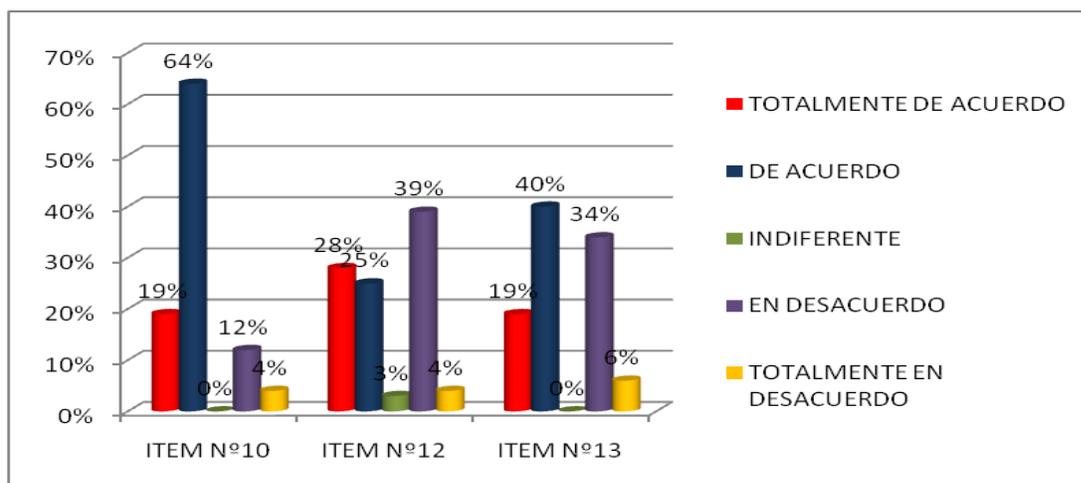
INSTRUMENTO: Cuestionario aplicado por García, D (2010)

Tabla N° 18. Distribución de la Categoría Realización Laboral, Ambigüedad de rol y Estabilidad laboral

ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		INDIFERENTE		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO		TOTAL
	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	
N°10	13	19%	43	64%	0	0%	8	12%	3	4%	67
N°12	19	28%	17	25%	2	3%	26	39%	3	4%	67
N°13	13	19%	27	40%	0	0%	23	34%	4	6%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

GRAFICO N°11. Distribución de la Categoría Realización Laboral, Ambigüedad de rol y Estabilidad laboral



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

En el **ITEM 10** se indaga sobre si el personal docente “*se siente realizado a nivel laboral*”. Donde se han obtenido las siguientes respuestas: el sesenta y cuatro por ciento (64%) está DE ACUERDO, el diecinueve por ciento (19%) TOTALMENTE DE ACUERDO, el doce por ciento (12%) EN DESACUERDO y el cuatro (4%) TOTALMENTE EN DESACUERDO. De igual forma en el **ITEM 12** se pregunta si “*tiene muchos años laborando como docente*” donde se obtuvo: el treinta y nueve por ciento (39%) de los encuestados está EN DESACUERDO, el veintiocho por ciento (28%) TOTALMENTE DE ACUERDO, el veinte y cinco por ciento (25%) está DE ACUERDO, el cuatro por ciento (4%) TOTALMENTE EN DESACUERDO y al tres por ciento (3%) le es INDIFERENTE.

Por último, se indaga en el **ITEM 13** sobre si “*considera que su empleo es estable*” donde se encontró un cuarenta por ciento (40%) DE ACUERDO, un treinta y cuatro por ciento (34%) EN DESACUERDO, un diecinueve por ciento (19%) TOTALMENTE DE ACUERDO y el seis por ciento (6%) TOTALMENTE EN DESACUERDO.

Interpretación:

De acuerdo, a los resultados arrojados se observa casi un ochenta por ciento (80%) satisfecho con su trabajo, por lo cual esto no puede considerarse como un factor etiológico causante de este Síndrome. De esta forma, Rubio (2003) afirma en un estudio realizado a orientadores del Instituto de Enseñanza Secundaria que un sesenta y nueve por ciento (69%) de los orientadores se mostraban satisfechos con su trabajo; concluyendo que la realización laboral presente en sus orientadores no eran causantes del Burnout presente en ellos.

De igual manera, durante muchos años la antigüedad laboral se ha asociado con la presencia del Burnout; aunque a través de estos resultados se puede observar que la mayoría no tiene muchos años desempeñándose como profesores. Autores refieren, que los mayores niveles de este síndrome se encuentran presentes en personas con una antigüedad entre 19 y 21 años, mientras Dávila y Romero, (2010) arrojan no haber encontrado diferencia significativa entre los años, por tanto refiere, a mientras más años trabajados por el profesional, mayor es el riesgo a padecerlo.

Otras de las variables a evaluar, fue la estabilidad laboral como un factor predisponente del síndrome, evidenciando en la mayoría de los docentes estabilidad con su trabajo, por lo que se descarta como factor etiológico. Domínguez, et al (2009) encontraron que un cincuenta y tres por ciento (53%) de los docentes de la Universidad Simón Bolívar de Colombia tenían la apreciación de poca seguridad en la continuidad de su empleo y se sentían constantemente amenazados por la cancelación del contrato generándoles incertidumbre, la cual se evidenciaba con niveles altos de Burnout.

VARIABLE: Factores etiológicos

DIMENSION: Variable organizacional o profesional

INDICADOR: Turnicidad y Sobrecarga laboral

ITEM N°11: Cumplimiento extensas jornadas laborales como docente

ITEM N°14: Tengo sobrecarga de trabajo

ITEM N°15: Dentro de la Facultad, tengo funciones extras a parte de mis labores como docente

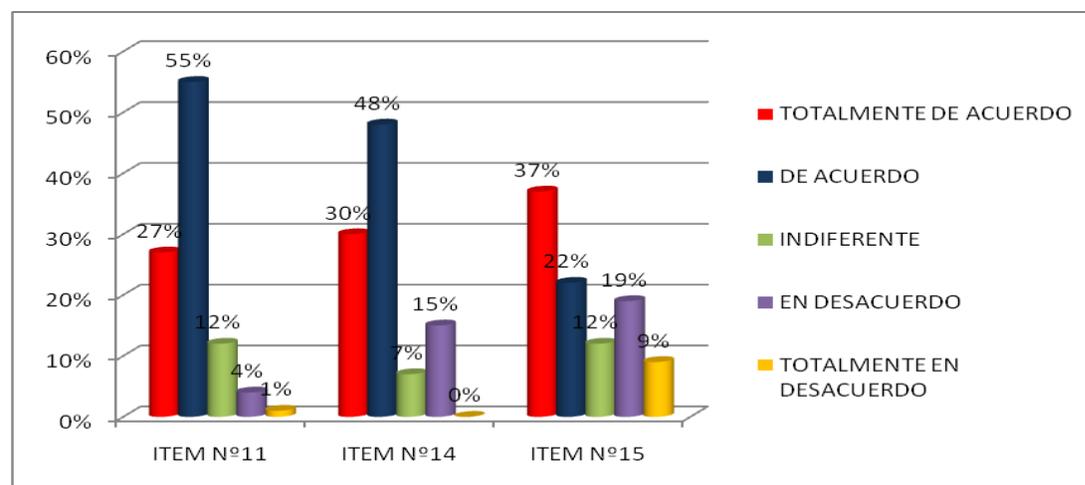
INSTRUMENTO: Cuestionario aplicado por García, D (2010)

TABLA N° 19. Distribución de la Categoría Turnicidad y Sobrecarga laboral

ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		INDIFERENTE		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO		TOTAL
	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	
N°11	18	27%	37	55%	8	12%	3	4%	1	1%	67
N°14	20	30%	32	48%	5	7%	10	15%	0	0%	67
N°15	25	37%	15	22%	8	12%	13	19%	6	9%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

GRÁFICO N°12. Distribución de la Categoría Turnicidad y Sobrecarga laboral



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

En el **ITEM 11** se interrogan sobre si “*Cumplen extensas jornadas laborales como docente*”, donde se obtuvo: el cincuenta y cinco por ciento (55%) están DE ACUERDO, el veinte y siete por ciento (27%) TOTALMENTE DE ACUERDO, el doce por ciento (12%) le es INDIFERENTE, el cuatro por ciento (4%) está EN DESACUERDO y el uno por ciento (1%) TOTALMENTE EN DESACUERDO.

De forma similar, en el **ITEM 14** se indaga sobre si “*tienen sobrecarga de trabajo*”. Obteniendo un cuarenta y ocho por ciento (48%) están DE ACUERDO, el treinta por ciento (30%) TOTALMENTE DE ACUERDO, el quince por ciento (15%) EN DESACUERDO y el siete por ciento (7%) le es INDIFERENTE. Asimismo en el **ITEM 15** se preguntan sobre si “*dentro de la Facultad tiene funciones extras a parte de sus labores como docente*”, donde se obtuvo: un treinta y siete por ciento (37%) está TOTALMENTE DE ACUERDO, el diecinueve por ciento (19%) EN DESACUERDO, al doce por ciento (12%) le es INDIFERENTE y un nueve por ciento (9%) TOTALMENTE EN DESACUERDO.

Interpretación:

La primera interrogante, demuestra como un ochenta por ciento (80%) cumple amplias jornadas, llegando a la conclusión que este factor etiológico pudiera ser uno de los causantes. Barría (2002), expresa que la turnicidad laboral y el horario de algunos profesionales puede conllevar a la presencia del síndrome. De igual forma, en cuanto al indicador sobrecarga laboral se verificó en más del setenta por ciento (70%) sobrecarga y a su vez se determinó en un sesenta por ciento (60%) de ellos cumplen funciones extra a parte de sus labores. Mondol (2008) precisa, las exigencias del trabajo son aquellas que sobrepasan las racionalmente las aceptables y puntualiza, mientras más exigencias mayor probabilidad de aparición de Burnout en el profesional, sobre todo si estas exigencias van acompañadas de falta de tiempo y falta de recompensas económicas.

VARIABLE: Factores etiológicos

DIMENSION: Variable organizacional o profesional

INDICADOR: Recompensa social y económica

ITEM N°16: Mi desempeño laboral me otorga prestigio dentro de la sociedad

ITEM N°17: Los Docentes de la Facultad de Odontología estamos conformes con los beneficios recibidos dentro de esta Institución, como: bono de fin de año, bono vacacional, seguro de HCM y cesta tickets

ITEM N°18: Mi salario está acorde con el trabajo que realizo

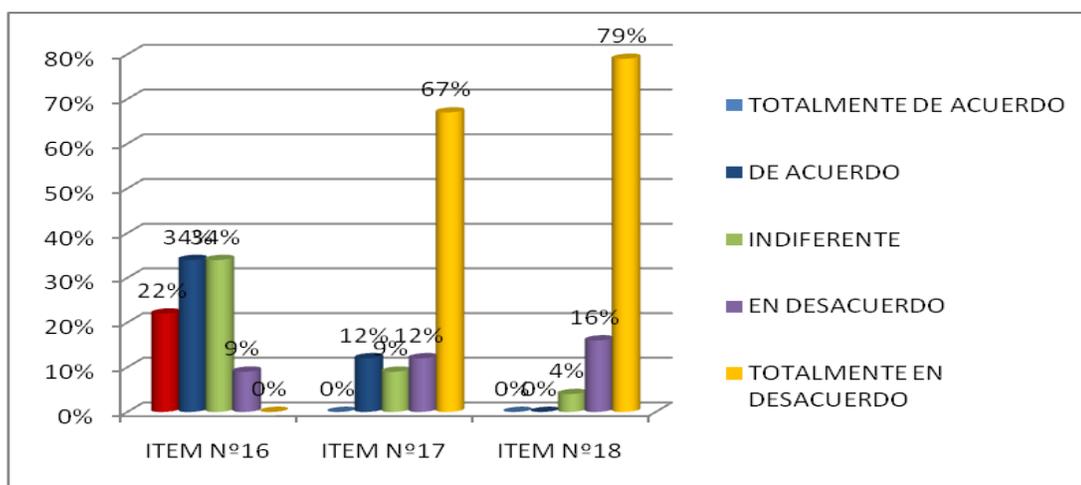
INSTRUMENTO: Cuestionario aplicado por García, D (2010)

TABLA N° 20. Distribución de la Categoría Recompensa Social y Económica

ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		INDIFERENTE		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO		TOTAL
	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	
N°16	15	22%	23	34%	23	34%	6	9%	0	0%	67
N°17	0	0%	8	12%	6	9%	8	12%	45	67%	67
N°18	0	0%	0	0%	3	4%	11	16%	53	79%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

GRÁFICO N°13. Distribución de la Categoría Recompensa Social y Económica



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

El **ITEM 16** confirma sobre si *“consideran que su desempeño laboral le otorga prestigio dentro de la sociedad”*; obteniéndose un treinta y cuatro por ciento (34%) está DE ACUERDO, el treinta y cuatro por ciento (34%) le es INDIFERENTE, el veinte y dos por ciento (22%) está TOTALMENTE DE ACUERDO y el nueve por ciento (9 %) está EN DESACUERDO.

De forma similar, el **ITEM 17** investiga si *“Los Docentes están conformes con los beneficios recibidos dentro de la Institución.* Consiguiéndose: un sesenta y siete por ciento (67%) TOTALMENTE EN DESACUERDO, un doce por ciento (12%) EN DESACUERDO, un doce por ciento (12%) DE ACUERDO y el nueve por ciento (9%) es INDIFERENTE. Asimismo, en el **ITEM 18** se examina si *“su salario está acorde con el trabajo que realiza”*. Obteniéndose un setenta y nueve por ciento (79%) están TOTALMENTE EN DESACUERDO, el dieciséis por ciento (16%) EN DESACUERDO y al cuatro por ciento (4%) le es INDIFERENTE.

Interpretación:

Por tanto, una de estas interrogantes verificó como a un tercio de la muestra le es indiferente el prestigio que le otorga su empleo ante la sociedad, pero si se suman los punto de vista positivo más de un cincuenta por ciento (50%) está de acuerdo y totalmente de acuerdo con esta interrogante. Otra variable estudiada, fue el factor recompensa económica, observándose un ochenta por ciento (80%) de la población no conforme con los beneficios que reciben. Por último, se aprecia un cien por ciento (100%) no satisfecho con el salario que perciben. De esta manera, Domínguez y otros (2009) opinan que anteriormente era mejor el reconocimiento y la imagen pública proporcionada por las instituciones y por ello se observa, mientras mayor insatisfacción frente a la falta de reconocimiento se encontrará mayor desgaste psíquico. Asimismo, Avargues y Borda (2010) señalan, cuando una persona no recibe una buena recompensa económica genera una percepción de ineficacia que favorece la aparición de Burnoutt.

VARIABLE: Factores etiológicos

DIMENSION: Variable organizacional o profesional

INDICADOR: Adicción al trabajo

ITEM N°19. Coloco el trabajo por encima de mis deberes familiares

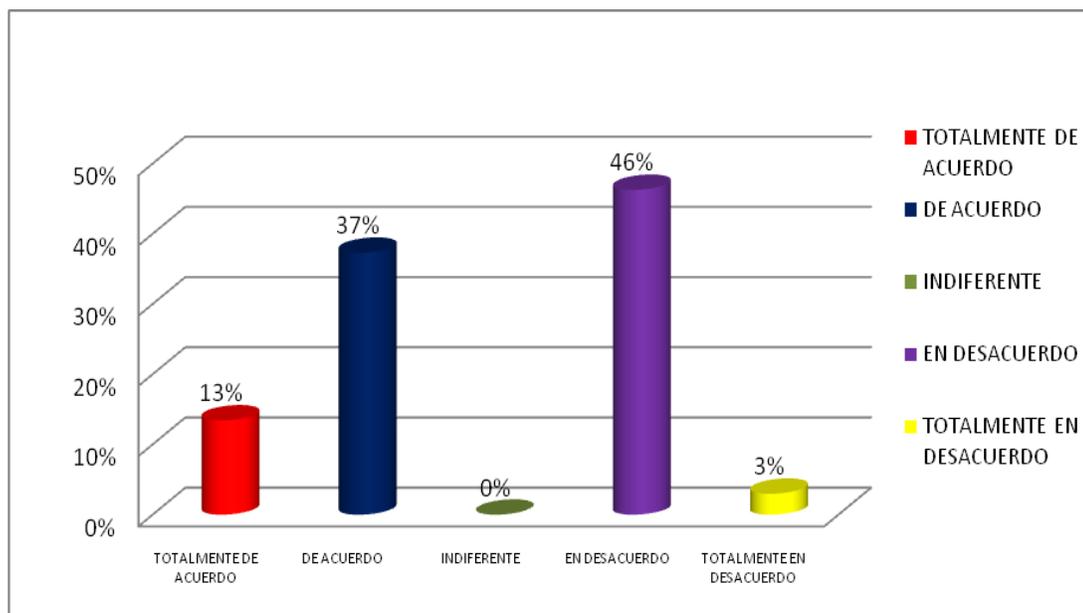
INSTRUMENTO: Cuestionario aplicado por García, D (2010)

TABLA N° 21. Distribución de La Categoría Adicción Al Trabajo

ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		INDIFERENTE		DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO		TOTAL
	F.A	%	F.A	%	F.A	%	F.A	%	F.A	%	
N°19	9	13%	25	37%	0	0%	31	46%	2	3%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

GRAFICO N° 14. Distribución de La Categoría Adicción Al Trabajo



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

El **ITEM 19** intenta determinar si los docentes “*colocan el trabajo por encima de sus deberes familiares*”. Donde se han obtenido las siguientes respuestas: cuarenta y seis por ciento (46%) está EN DESACUERDO, el treinta y siete por ciento (37%) DE ACUERDO, el trece por ciento (13%) TOTALMENTE DE ACUERDO, el tres por ciento (3%) TOTALMENTE EN DESACUERDO y el cero por ciento (0%) es INDIFERENTE.

Interpretación:

Esta última interrogante, relacionada a los factores etiológicos del Síndrome de Burnout verificó como casi la mitad de la muestra considera que no es adicta a su trabajo, el otro cincuenta por ciento considera estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con sentirse adictos. Es así como, Bandera (2010) refiere que los estándares éticos de las empresas apuntan hacia el empleado de veinte y cuatro (24) horas como el idóneo, aunque la verdad resulta insostenible, ya que actualmente se reconocen el síndrome de Burnout y de Karoshi como enfermedades ocupacionales producto de exceso de trabajo.

III.- Asociar los factores etiológicos y el síndrome de Burnout en docentes que trabajan en la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo.

TABLA N° 22. Asociación entre la Categoría Sexo y Síndrome de Burnout

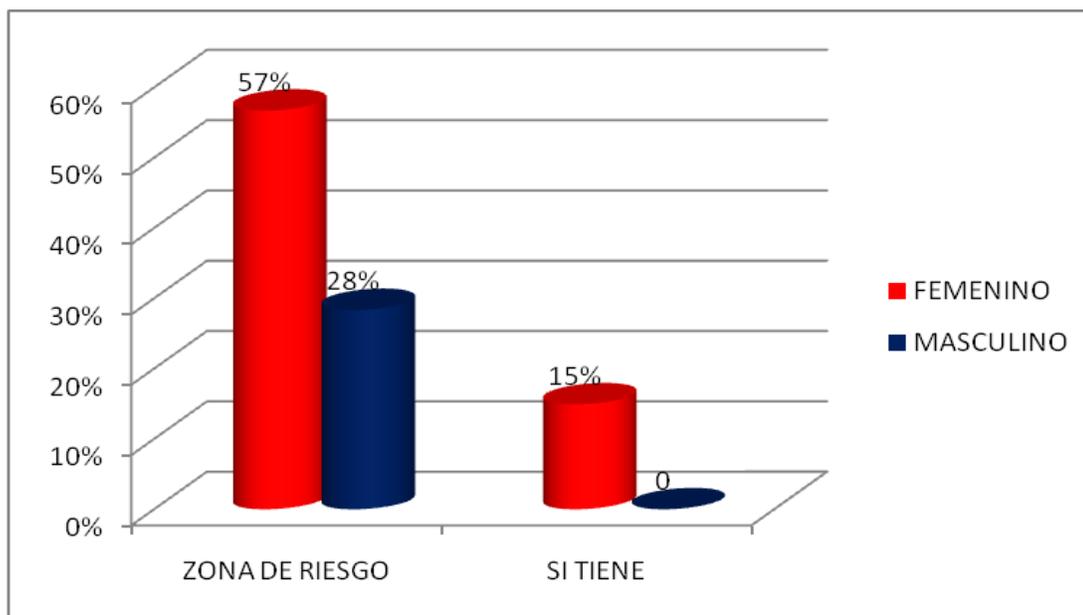
SEXO/ DETERMINACION DEL SINDROME	ZONA DE RIESGO		SI TIENE SINDROME		TOTAL
	F.A	F.R	F.A	F.R	
FEMENINO	38	57%	10	15%	48
MASCULINO	19	28%	0	0%	19
TOTAL	57	85%	10	15%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

ANÁLISIS ESTADISTICO

CHI-CUADRADO DE PEARSON	Valor	gl	Sig. asintótica
	4.653	1	0,031

GRÁFICO N° 15. Asociación entre la Categoría Sexo y Síndrome de Burnout



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

A través de esta tabla de contingencia para asociar las variables factores etiológicos “SEXO” y “SÍNDROME DE BURNOUT” se evidenció que las personas en ZONA DE RIESGO están representado por un cincuenta y siete por ciento (57%) por sexo FEMENINO, seguidamente de un veinte y ocho por ciento (28%) de sexo MASCULINO; mientras, las personas con EL SINDROME lo ocupa un quince por ciento (15%) de sexo FEMENINO.

Interpretación:

Diversos autores, proponen la estrecha relación que hay entre la variable sexo y síndrome, quedando evidenciado como el sexo femenino representa la mayoría tanto en zona de riesgo como los que ya tienen instaurado el síndrome. Por tanto, al analizar el valor obtenido de Chi cuadrado 4.635 y el valor $p= 0,031$ menor a 0.051 se puede señalar que existe evidencia estadística, para aceptar la asociación entre estas dos variables, a fin de asegurar la existencia de una dependencia entre el sexo femenino y la presencia de este síndrome.

TABLA N° 23. Asociación entre la Categoría Edad y Síndrome de Burnout

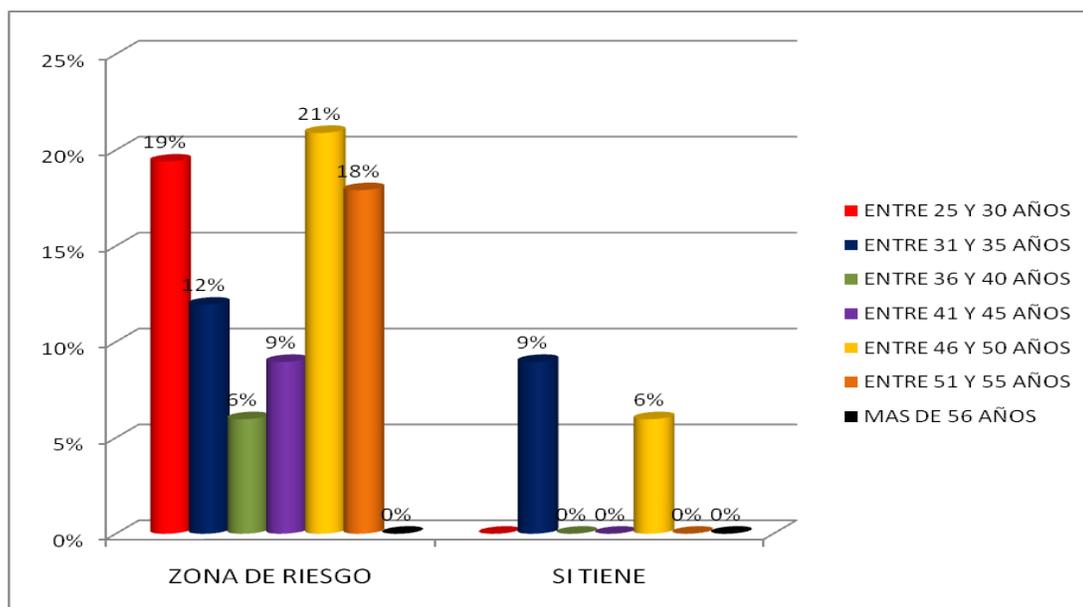
EDAD/ DETERMINACIÓN DEL SÍNDROME	ZONA DE RIESGO		SI TIENE SINDROME		TOTAL
	F.A	F.R	F.A	F.R	
ENTRE 25 Y 30 AÑOS	13	19%	0	0%	13
ENTRE 31 Y 35 AÑOS	8	12%	6	9%	14
ENTRE 36 Y 40 AÑOS	4	6%	0	0%	4
ENTRE 41 Y 45 AÑOS	6	9%	0	0%	6
ENTRE 46 Y 50 AÑOS	14	21%	4	6%	18
ENTRE 51 Y 55 AÑOS	12	18%	0	0%	12
MAS DE 56 AÑOS	0	0%	0	0%	0
TOTAL	57	85%	10	15%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (201

ANÁLISIS ESTADISTICO

CHI-CUADRADO DE PEARSON	Valor	gl	Sig. asintótica
	15.497	5	0,008

GRÁFICO N° 16. Asociación entre la categoría Edad y el Síndrome de Burnout



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

En la presente, tabla de contingencia donde se asocian las variables factores etiológicos “EDAD” y “SÍNDROME DE BURNOUT” donde se evidenció: la edad presente en las personas en ZONA DE RIESGO está comprendida ENTRE 46 y 50 AÑOS representada por el veintiuno por ciento (21%), con edades ENTRE 25 y 30 AÑOS el diecinueve por ciento (19%), con edades ENTRE 51 y 55 AÑOS el dieciocho por ciento (18%), edades ENTRE 31 y 35 AÑOS el doce por ciento (12%), con edades ENTRE 41 y 45 AÑOS el nueve por ciento (9%) y ENTRE 36 y 40 AÑOS el seis por ciento (6%). De los que SI PRESENTAN EL SÍNDROME, el nueve por ciento (9%) tiene edades ENTRE 31 y 35 AÑOS y el seis por ciento (6%) con edades ENTRE 46 y 50 AÑOS.

Interpretación:

Por tanto, a través de estos gráficos se puede apreciar que en su mayoría las personas en zona de riesgo se encuentran en edades comprendidas entre 46 y 55 años mientras , las personas con presencia del síndrome presentan edades más jóvenes entre 31 y 35 años, evidenciando a través de los resultados de chi cuadrado un valor de 15.497 y el valor $p= 0,008$ menor a 0.050, por tanto se puede evidenciar una correlación positiva entre ambas variables y así aceptar que el síndrome de Burnout tiene dependencia de la edad.

TABLA N° 24. Asociación entre la Categoría Estado Civil y Síndrome de Burnout

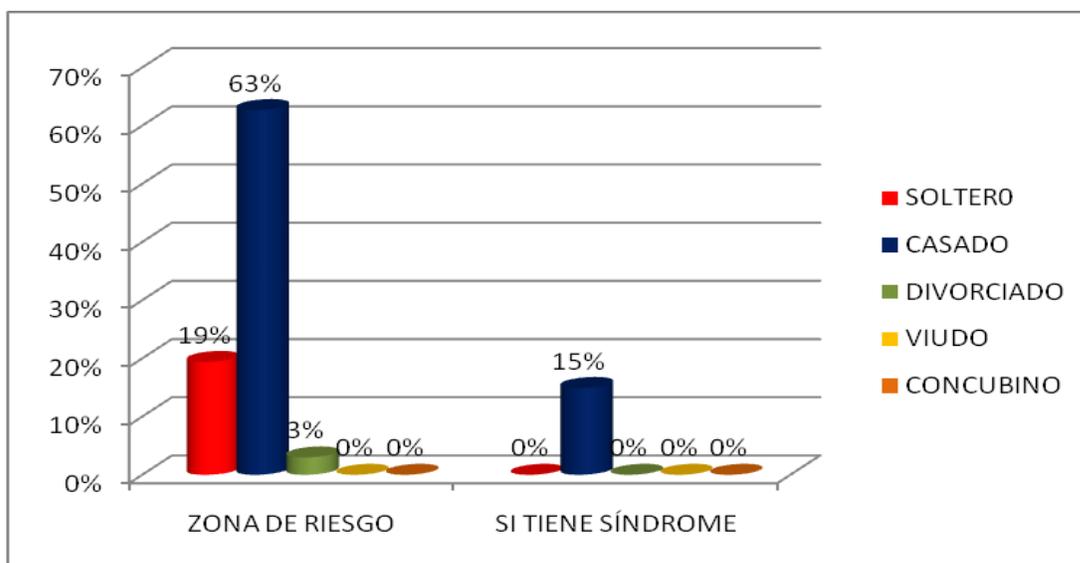
ESTADO CIVIL/DETERMINACIÓN DEL SÍNDROME	ZONA DE RIESGO		SI TIENE SÍNDROME		TOTAL
	F.A	F.R	F.A	F.R	
SOLTERO	13	19%	0	0%	13
CASADO	42	63%	10	15%	52
DIVORCIADO	2	3%	0	0%	2
VIUDO	0	0%	0	0%	0
CONCUBINO	0	0%	0	0%	0
TOTAL	57	85%	10	15%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

CHI-CUADRADO DE PEARSON	Valor	gl	Sig. asintótica
	3,391	2	0,184

GRÁFICO N° 17. Asociación entre la Categoría Estado Civil y Síndrome de Burnout



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

A través de la tabla de contingencia para asociar las variables factores etiológicos “ESTADO CIVIL/ SINDROME DE BURNOUT” se demostró: los docentes EN ZONA DE RIESGO están CASADO un sesenta y tres por ciento (63%), el diecinueve por ciento (19%) es SOLTERO y el tres por ciento (3%) divorciado; mientras los que SI TIENEN EL SINDROME se encuentra representado por quince por ciento (15%) de personas CASADAS.

Interpretación:

Demostrándose así, como los docentes en su mayoría tienen un estado civil casado, tantos en zona de riesgo como los que si tienen el síndrome. Pero, a través de los análisis estadísticos de Chi cuadrado queda demostrada una correlación negativa, por un valor $p= 0,184$ siendo este mayor a 0.051, por lo cual se puede afirmar que no existe asociación entre el estado civil y la presencia del síndrome de Burnout en las personas sujeto de estudio.

TABLA N° 25. Asociación entre la Categoría del Cargo Docente y Síndrome de Burnout

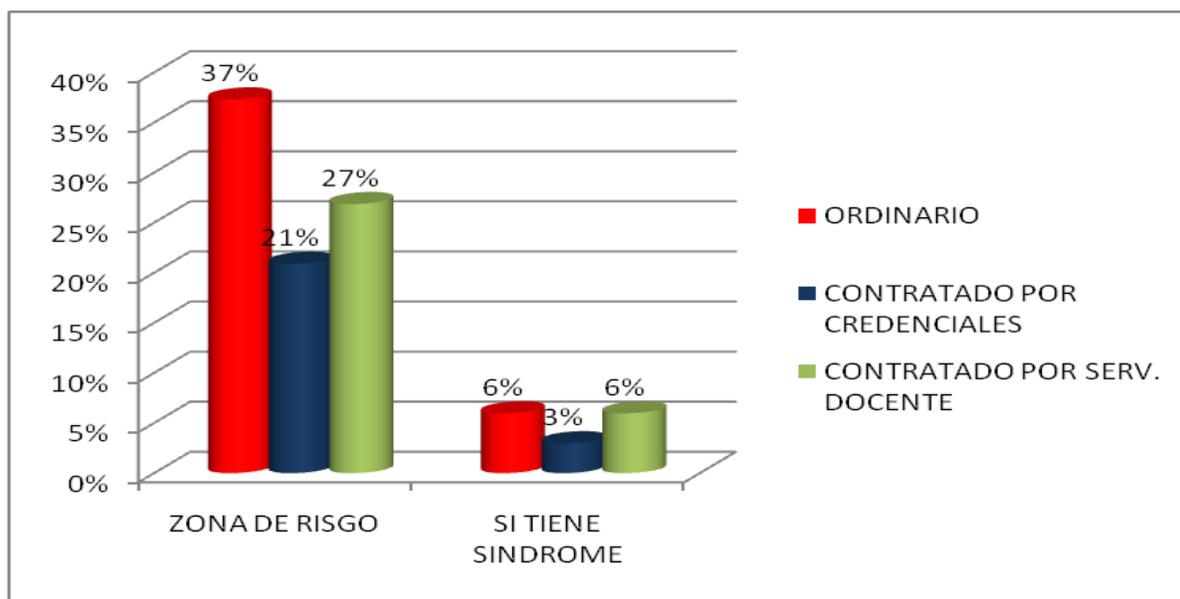
CATEGORIA DEL CARGO/DETERMINACIÓN DEL SINDROME	ZONA DE RISGO		SI TIENE SINDROME		TOTAL
	F.A	F.R	F.A	F.R	
ORDINARIO	25	37%	4	6%	29
CONTRATADO POR CREDENCIALES	14	21%	2	3%	16
CONTRATADO POR SERV. DOCENTE	18	27%	4	6%	22
TOTAL	57	85%	10	15%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

ANÁLISIS ESTADISTICO

CHI-CUADRADO DE PEARSON	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
	0,287	2	0,866

GRÁFICO N° 18. Asociación entre la Categoría del Cargo Docente y Síndrome de Burnout



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

Según la tabla de contingencia para asociar las variables factores etiológicos CATEGORIA DEL CARGO/ SINDROME DE BURNOUT se pudo evidenciar que los docentes en ZONA DE RIESGO el treinta y siete por ciento (37%) es ORDINARIO, asimismo el veinte y siete por ciento (27%) es CONTRATADO POR SERVICIO DOCENTE, un veinte y un por ciento (21%) CONTRATADO POR CREDENCIALES; encontrándose, representado por los que SI TIENE EL SINDROME por un seis por ciento (6%) como ORDINARIO y CONTRATADO POR SERVICIO DOCENTE, finalizando con un tres por ciento (3%) de CONTRATADOS POR CREDENCIALES.

Interpretación

En relación a los resultados evidenciados, se puede concluir que la mayoría de los docentes de acuerdo a la categoría del cargo son personal ordinario de la Facultad, y de acuerdo a la zona de riesgo en su mayoría están dentro de la zona a padecer síndrome de Burnout. Según los datos proporcionados de significación bilateral de Chi cuadrado de 0,866 mayor a 0.051, se descarta la asociación entre las variables y se concluye que no existe asociación entre ellas.

TABLA N° 26. Asociación entre la Categoría Dedicación del cargo y Síndrome de Burnout

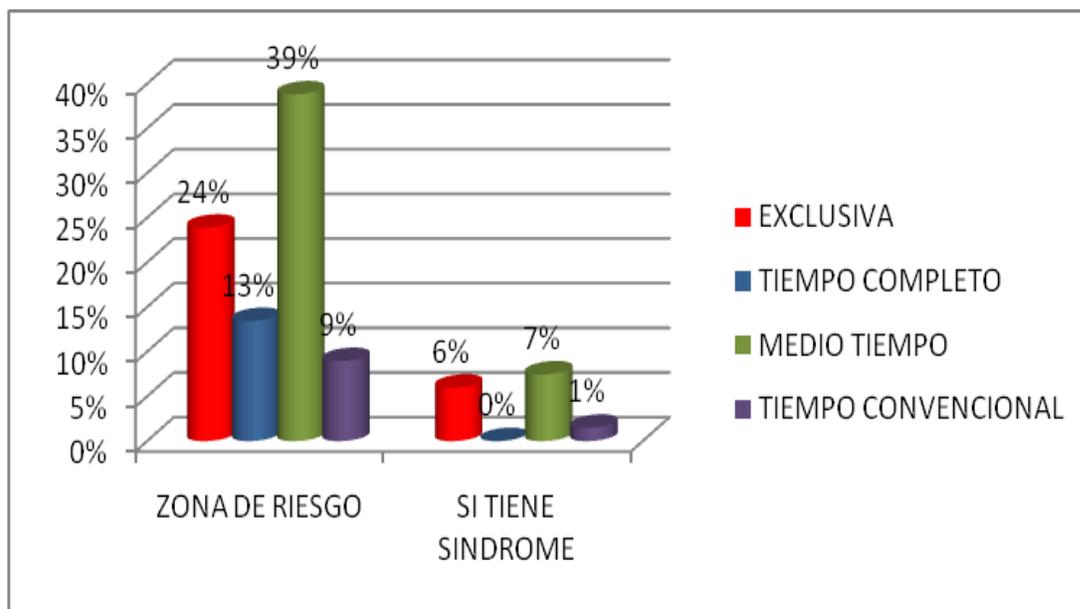
DEDICACION/ DETERMINACIÓN DEL SINDROME	ZONA DE RIESGO		SI TIENE SINDROME		TOTAL
	F.A	F.R	F.A	F.R	
EXCLUSIVA	16	24%	4	6%	20
TIEMPO COMPLETO	9	13%	0	0%	9
MEDIO TIEMPO	26	39%	5	7%	31
TIEMPO CONVENCIONAL	6	9%	1	1%	7
TOTAL	57	85%	10	0	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

ANÁLISIS ESTADISTICO

CHI-CUADRADO DE PEARSON	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
	1,887	3	0,596

GRÁFICO N° 19. Asociación entre la Categoría Dedicación del cargo y Síndrome de Burnout



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

En el presente estudio, se utilizó las tabla de contingencia para asociar las variables “DEDICACION DEL CARGO/ SINDROME DE BURNOUT donde se comprobó : en la ZONA DE RIESGO un treinta y nueve por ciento (39%) trabaja a MEDIO TIEMPO, el veinticuatro por ciento (24%) de forma EXCLUSIVA, el trece por ciento (13%) a TIEMPO COMPLETO, el nueve por ciento (9%) de los profesores a TIEMPO CONVENCIONAL; mientras las personas que SI TIENEN EL SINDROME el siete por ciento (7%) labora a MEDIO TIEMPO, un seis por ciento (6%) a DEDICACIÓN EXCLUSIVA y por último un uno por ciento (1%) a TIEMPO CONVENCIONAL.

Interpretación:

De esta manera, los resultados arrojan que una gran cantidad de los docentes a medio tiempo en su dedicación se encuentran presente tanto en zona de riesgo como presentan el síndrome. Por tanto, a través de las pruebas estadísticas de Chic cuadrado se encontró un valor $p=0,596$ mayor a 0.051; quedando así demostrado una correlación negativa; que demuestra como la variable dedicación del cargo no se asocia como factor etiológico del síndrome de Burnout.

TABLA N° 27. Asociación entre la Categoría Instalaciones Físicas y Síndrome de Burnout

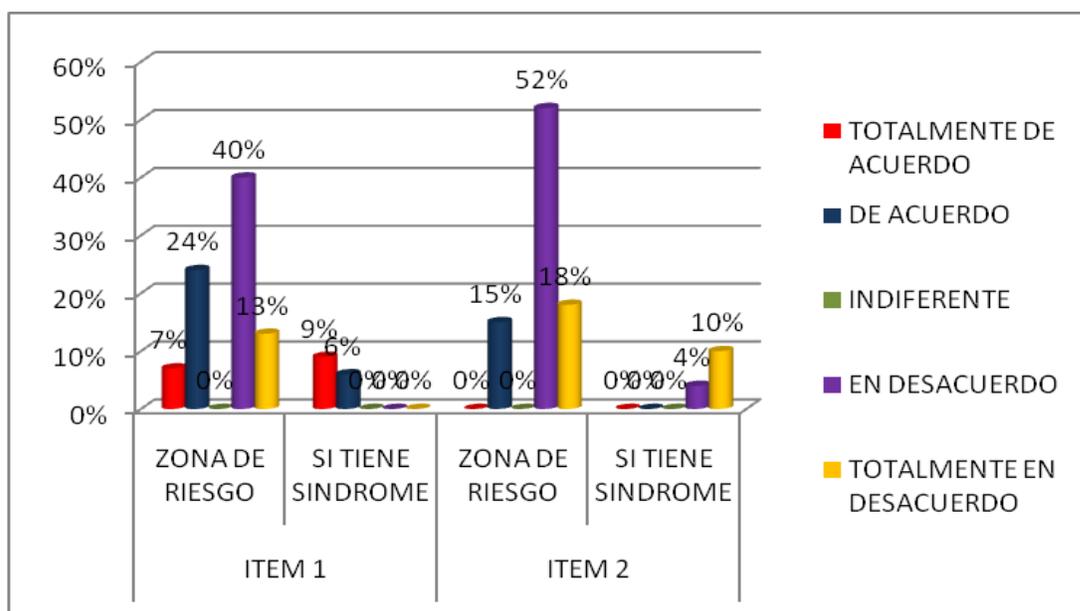
ITEM		TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		INDIFERENTE		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO		TOTAL
		F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	
ITEM 1	ZONA DE RIESGO	5	7%	16	24%	0	0%	27	40%	9	13%	67
	SI TIENE SINDROME	6	9%	4	6%	0	0%	0	0%	0	0%	67
ITEM 2	ZONA DE RIESGO	0	0%	10	15%	0	0%	35	52%	12	18%	67
	SI TIENE SINDROME	0	0%	0	0%	0	0%	3	4%	7	10%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

CHI-CUADRADO DE PEARSON	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
ITEM N°1	20,320	3	0,000
ITEM N°2	10,421	2	0,005

GRÁFICO N° 20. Asociación entre la Categoría Instalaciones Físicas y Síndrome de Burnout



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

A través de la tabla de contingencia para asociar las variables “INSTALACIONES FISICAS/ SINDROME DE BURNOUT se evidenció: En el ITEM N°1 un cuarenta por ciento (40%) de las personas en ZONA DE RIESGO están en DESACUERDO, el veinticuatro por ciento (24%) DE ACUERDO, el trece por ciento (13%) TOTALMENTE EN DESACUERDO, el nueve por ciento (9%) TOTALMENTE DE ACUERDO, mientras que el ciento (7%) de los que si presentan el síndrome está TOTALMENTE DE ACUERDO y el seis por ciento (6%) DE ACUERDO.

Asimismo, en el ITEM N°2 se observó: que EN ZONA DE RIESGO un cincuenta y dos por ciento (52%) está en DESACUERDO, el dieciocho por ciento (18%) TOTALMENTE EN DESACUERDO, el quince por ciento (15%) DE ACUERDO; mientras los que SI TIENE EL SINDROME el diez por ciento (10%) TOTALMENTE EN DESACUERDO y el cuatro por ciento (4%) en DESACUERDO

Interpretación

Se observa, en cuanto a las variables mencionadas en el Ítem n°1 que los docentes en zona de riesgo, el mayor dominio es hacia los que están en desacuerdo con las instalaciones donde desarrollan su jornada; mientras las personas con este síndrome si están de acuerdo con dichas instalaciones; de la misma manera a través de la prueba estadística de Chi cuadrado con un valor $p= 0,000$ menor a $0,050$ se evidencia la existencia de una correlación positiva, demostrándose como el estado de las instalaciones físicas es determinante como factor etiológico del síndrome de Burnout.

De igual forma, en el ítem n°2 se evidencia, en la mayoría de los docentes tanto en zona de riesgo como los que si tienen el síndrome en desacuerdo con el espacio de las instalaciones físicas en relación al número de estudiantes. Verificado así, a través de la prueba de Chi cuadrado un valor $0,005$ menor a $0,050$ demostrando una correlación positiva, por lo que también se puede afirmar como la falta de espacio físico guarda relación con dicho síndrome.

TABLA N° 28. Asociación entre la Categoría Alumnos por Clínica y Síndrome de Burnout

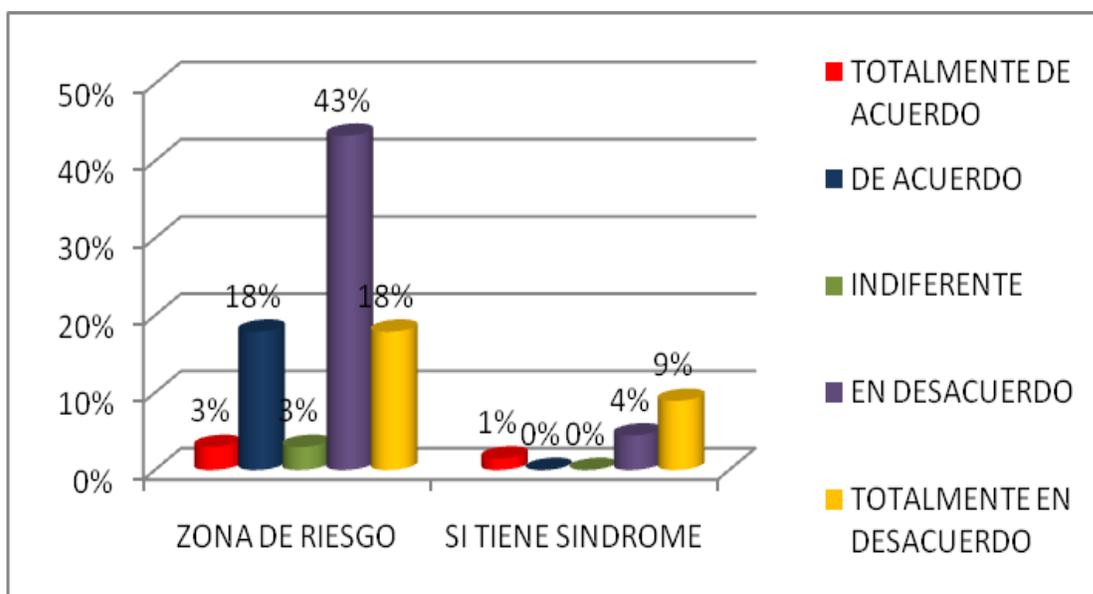
ALUMNOS POR CLINICA / DETERMINACIÓN DEL SINDROME	ZONA DE RIESGO		SI TIENE SINDROME		TOTAL
	F.A	F.R	F.A	F.R	
ITEM N° 3					
TOTALMENTE DE ACUERDO	2	3%	1	1%	3
DE ACUERDO	12	18%	0	0%	12
INDIFERENTE	2	3%	0	0%	2
EN DESACUERDO	29	43%	3	4%	32
TOTALMENTE EN DESACUERDO	12	18%	6	9%	18
TOTAL	57	85%	10	15%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

ANALISIS ESTADISTICO

CHI-CUADRADO DE PEARSON	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
ITEM N°3	8,836	4	0,065

GRÁFICO N° 21. Asociación entre la Categoría Alumnos por Clínica y Síndrome de Burnout



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

A través de la tabla de contingencia para asociar las variables factores etiológicos “ALUMNOS POR CLINICA / SINDROME DE BURNOUT se demostró: en la ZONA DE RIESGO como el cuarenta y tres por ciento (43%) está en DESACUERDO, el dieciocho por ciento (18%) TOTALMENTE EN DESACUERDO, el dieciocho por ciento (18%) DE ACUERDO, el tres por ciento (3%) TOTALMENTE DE ACUERDO y a un tres por ciento (3%) le es INDIFERENTE; mientras los que SI TIENE EL SINDROME el nueve por ciento (9%) está TOTALMENTE EN DESACUERDO, el cuatro por ciento (4%) en DESACUERDO y el uno por ciento (1%) TOTALMENTE DE ACUERDO.

Interpretación

De acuerdo, a los resultados obtenidos se puede apreciar que la mayoría presentes en la zona de riesgo como los que tienen el síndrome están en desacuerdo con la proporcionalidad del número de alumnos por clínica. A pesar de estos resultados, se comprueba través de la prueba de Chi Cuadrado valores de $p= 0,065$ mayor a 0.051 que descartan una correlación entre las variables, haciendo desligar la relación entre ellas y se concluye que el número de estudiantes no es un factor etiológico.

TABLA N° 29. Asociación entre la Categoría Docentes por Clínica y Síndrome de Burnout

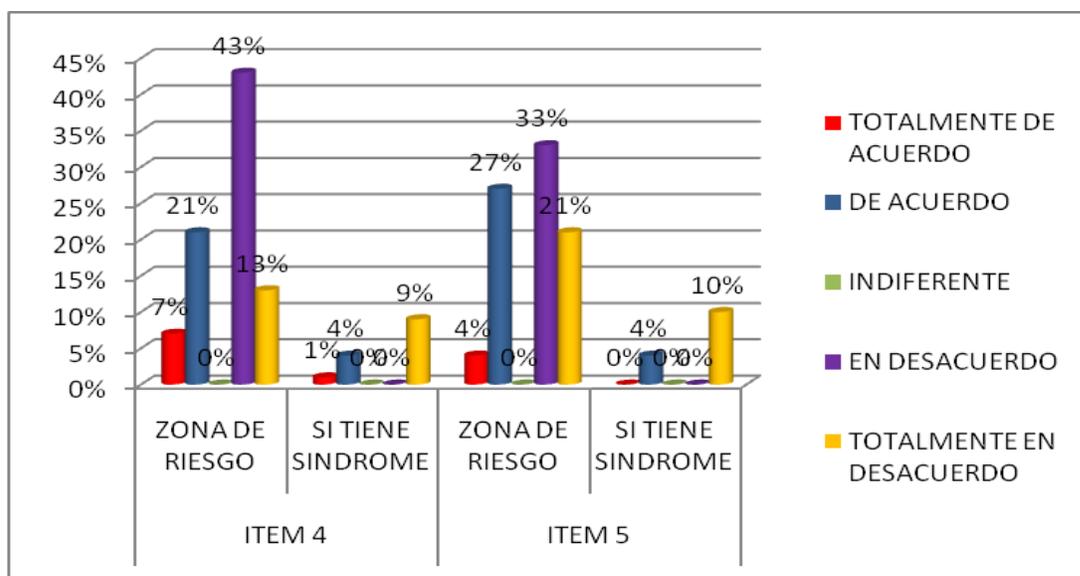
ITEM	ZONA DE RIESGO	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		INDIFERENTE		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO		TOTAL
		F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	
ITEM N° 4	ZONA DE RIESGO	5	7%	14	21%	0	0%	29	43%	9	13%	67
	SI TIENE SINDROME	1	1%	3	4%	0	0%	0	0%	6	9%	67
ITEM N° 5	ZONA DE RIESGO	3	4%	18	27%	0	0%	22	33%	14	21%	67
	SI TIENE SINDROME	0	0%	3	4%	0	0%	0	0%	7	10%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

ANALISIS ESTADISTICO

CHI-CUADRADO DE PEARSON	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
ITEM N°4	12,628	3	0,006
ITEM N°5	9,996	3	0,019

GRÁFICO N° 22. Asociación entre la Categoría Docentes por Clínica y Síndrome de Burnout



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

A través de la tabla de contingencia para asociar las variables “DOCENTE POR CLINICA / SINDROME DE BURNOUT en el ITEM N°4 se demostró: en LA ZONA DE RIESGO el cuarenta y tres por ciento (43%) está EN DESACUERDO, el veintiuno por ciento (21%) DE ACUERDO, el trece por ciento (13%) TOTALMENTE EN DESACUERDO, el siete por ciento (7%) TOTALMENTE DE ACUERDO; mientras los que SI TIENEN EL SINDROME el nueve por ciento (9%) está TOTALMENTE EN DESACUERDO, el cuatro por ciento (4%) DE ACUERDO y el uno por ciento (1%) TOTALMENTE DE ACUERDO.

De igual forma, se asociaron las mismas variables pero acorde al ITEM N° 5, observándose: en la ZONA DE RIESGO un treinta y tres por ciento (33%) EN DESACUERDO, un veintisiete por ciento (27%) DE ACUERDO, el veintiuno por ciento (21%) TOTALMENTE EN DESACUERDO y un cuatro por ciento (4%) TOTALMENTE DE ACUERDO; mientras los que SI TIENE EL SINDROME un diez por ciento (10%) TOTALMENTE EN DESACUERDO y un cuatro por ciento (4%) DE ACUERDO.

Interpretación:

En relación a lo anterior, en el ítem n°4 se muestra como la mayoría de los docentes están en zona de riesgo y si presentan el síndrome están en desacuerdo con el número de docentes por clínica. Quedando evidenciado, a través de Chi cuadrado un valor $p=0,006$ menor a $0,050$, confirmado la existencia de una correlación positiva; por tanto se puede deducir que el número de docentes por área son una causa del síndrome. Asimismo, al evaluar en el Ítem n°5 la relación entre el número de docentes y alumnos, se aprecia que los presenten en zona de riesgo, como los que lo padecen en su mayoría están en desacuerdo; evidenciándose a través de Chi Cuadrado un valor de $0,019$ menor a $0,050$ demostrando una correlación positiva, donde se comprueba también como el número de docente por alumnos es un factor etiológico.

TABLA N° 30. Asociación entre la Categoría Riesgos Laborales y Síndrome de Burnout

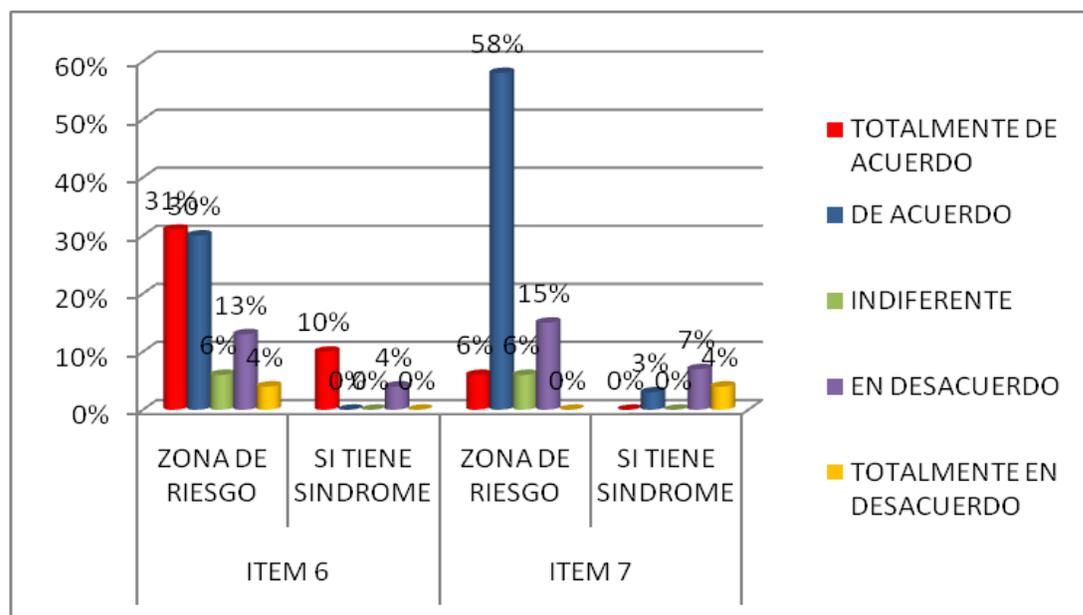
ITEM		TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		INDIFERENTE		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO		TOTAL
		F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	
ITEM N° 6	ZONA DE RIESGO	21	31%	20	30%	4	6%	9	13%	3	4%	67
	SI TIENE SINDROME	7	10%	0	0%	0	0%	3	4%	0	0%	67
ITEM N° 7	ZONA DE RIESGO	4	6%	39	58%	4	6%	10	15%	0	0%	67
	SI TIENE SINDROME	0	0%	2	3%	0	0%	5	7%	3	4%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

ANALISIS ESTADISTICO

CHI-CUADRADO DE PEARSON	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
ITEM N° 6	7,934	4	0,094
ITEM N° 7	25,766	4	0,051

GRÁFICO N° 23. Asociación entre la Categoría Riesgos Laborales y Síndrome de Burnout



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

A través de la tabla de contingencia para asociar las variables RIESGOS LABORALES / SINDROME DE BURNOUT acorde al ÍTEM N° 6 se halló: EN LA ZONA DE RIESGO un treinta y un por ciento (31%) TOTALMENTE DE ACUERDO, un treinta por ciento (30%) DE ACUERDO, un trece por ciento (13%) en DESACUERDO, un seis por ciento (6%) es INDIFERENTE y un cuatro por ciento (4%) TOTALMENTE EN DESACUERDO; mientras los que SI TIENEN EL SINDROME un diez por ciento (10%) está TOTALMENTE DE ACUERDO y un cuatro por ciento (4%) en DESACUERDO.

En este mismo orden de ideas, en el ÍTEM N°7 se asocian las mismas variables donde se presenta en la ZONA DE RIESGO un cincuenta y ocho por ciento (58%) DE ACUERDO, un quince por ciento (15%) en DESACUERDO, un seis por ciento (6%) TOTALMENTE DE ACUERDO y un cinco por ciento (5%) INDIFERENTE; mientras los que SI TIENEN EL SINDROME un siete por ciento (7%) está EN DESACUERDO y un cuatro por ciento (4%) TOTALMENTE EN DESACUERDO.

Interpretación

A través de esta tabla, en el ÍTEM N°6 se encontró, la mayoría en zona de riesgo y los que tienen el síndrome como personas expuestas a altos riesgos. Aunque se encontraron estas afirmaciones, a través de Chi Cuadrado se evidenció un valor $P= 0,094$ mayor a $0,051$ donde se confirma que no fue significativo y por tanto no se asocian las variables riesgos laborales con la presencia del síndrome. De Igual manera, en el ÍTEM N° 7 se observó que la mayoría en zona de riesgo se sentían nerviosas a padecer alguna enfermedad por riesgos laborales, a diferencia de los que si padecen de Burnout que no lo sentían. A través de, la prueba de Chi cuadrado se evidencia un valor $p= 0,051$ igual a $0,051$ que demuestra desde este punto de vista, no hay correlación significativa entre las variables, apartando así también alguna relación existente.

TABLA N° 31. Asociación entre la Relaciones Interpersonales y Síndrome De Burnout

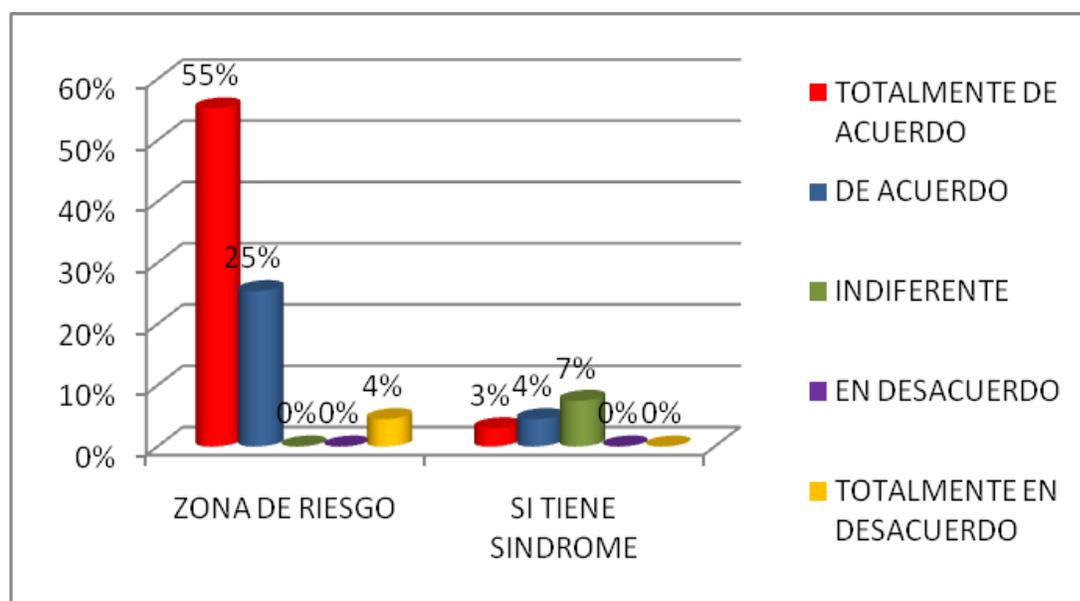
RELACIONES INTERPERSONALES / DETERMINACIÓN DEL SINDROME	ZONA DE RIESGO		SI TIENE SINDROME		TOTAL
	F.A	F.R	F.A	F.R	
ITEM N°8					
TOTALMENTE DE ACUERDO	37	55%	2	3%	39
DE ACUERDO	17	25%	3	4%	20
INDIFERENTE	0	0%	5	7%	5
EN DESACUERDO	0	0%	0	0%	0
TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	4%	0	0%	3
TOTAL	57	85%	10	15%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

ANALISIS ESTADISTICO

CHI-CUADRADO DE PEARSON	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
ITEM N°8	31,974	3	0,000

GRÁFICO N° 24. Asociación entre la Categoría Relaciones Interpersonales y Síndrome de Burnout



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

A través de la tabla de contingencia para asociar las variables factores etiológicos “RELACIONES INTERPERSONALES / SINDROME DE BURNOUT acorde al ITEM N° 8 se observa: en la ZONA DE RIESGO un cincuenta y cinco por ciento (55%) TOTALMENTE DE ACUERDO, un veinticinco por ciento (25%) DE ACUERDO, un cuatro por ciento (4%) TOTALMENTE en DESACUERDO; mientras los que SI TIENE EL SINDROME el siete por ciento (7%) le es INDIFERENTE, el cuatro por ciento (4%) está DE ACUERDO y el tres por ciento (3%) está TOTALMENTE DE ACUERDO.

Interpretación

En cuanto a esta tabla de contingencia, se puede interpretar que la mayoría presentes en zona de riesgo a padecer la enfermedad tienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, mientras personas con síndrome les es indiferente. De esta manera, a través de la prueba de Chi Cuadrado se obtiene un valor $p= 0,000$ menor a $0,050$ quedando demostrado una relación significativa y por ende se concluye, una asociación positiva entre las buenas relaciones laborales y la baja presencia del síndrome de Burnout o viceversa.

TABLA N° 32. Asociación entre la Categoría Cambios Educativos, Enriquecimiento curricular y Síndrome De Burnout

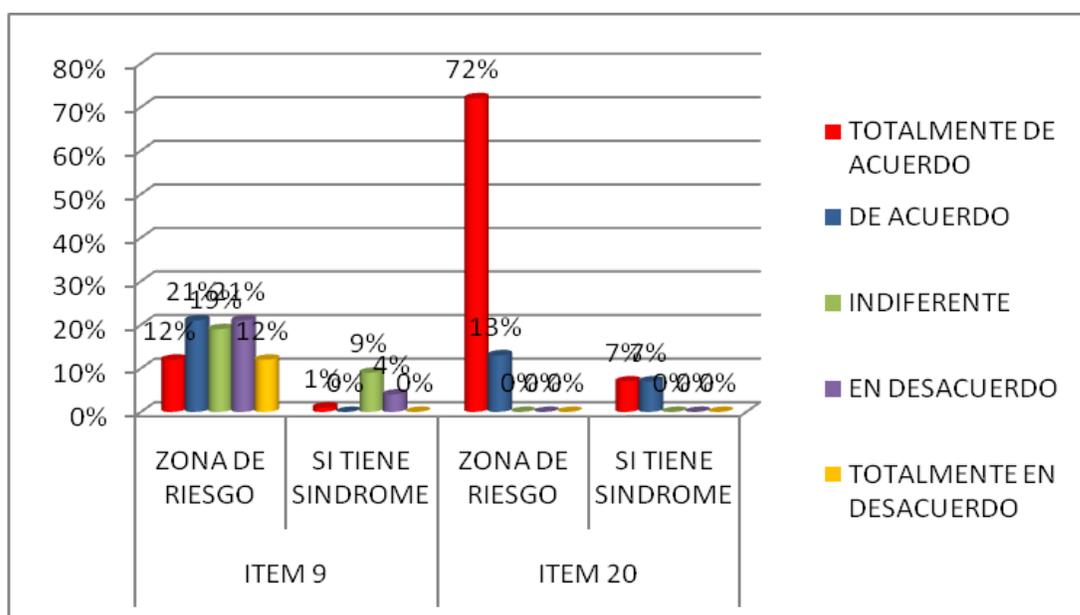
ITEM	ZONA DE RIESGO	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		INDIFERENTE		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO		TOTAL
		F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	
		ITEM N° 9	8	12%	14	21%	13	19%	14	21%	8	
	SI TIENE SINDROME	0	0%	1	1%	6	9%	3	4%	0	0%	67
ITEM N° 20	ZONA DE RIESGO	48	72%	9	13%	0	0%	0	0%	0	0%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

ANALISIS ESTADISTICO

CHI-CUADRADO DE PEARSON	VALOR	gl	Sig. asintótica (bilateral)
ITEM N° 9	8,211	4	0,084
ITEM N°20	6,023	1	0,014

GRÁFICO N° 25. Asociación entre la Categoría Cambios Educativos, Enriquecimiento curricular y Síndrome De Burnout



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

A través de la tabla de contingencia para asociar los CAMBIOS EDUCATIVOS / SINDROME DE BURNOUT acorde con el ITEM N° 9 se demostró en la ZONA DE RIESGO un veintiún por ciento (21%) está DE ACUERDO, un veintiún por ciento (21%) EN DESACUERDO, un diecinueve por ciento (19%) INDIFERENTE, un doce por ciento (12%) TOTALMENTE DE ACUERDO y un doce por ciento (12%) TOTALMENTE EN DESACUERDO; mientras los que SI TIENEN EL SINDROME a un nueve por ciento (9%) le es INDIFERENTE, un cuatro por ciento (4%) EN DESACUERDO y uno por ciento (1%) DE ACUERDO.

Asimismo se asoció las variables ENRIQUECIMIENTO CURRICULAR / SINDROME DE BURNOUT acorde al ITEM N°20 donde se manifestó: en la ZONA DE RIESGO un setenta y dos por ciento (72%) TOTALMENTE DE ACUERDO, un trece por ciento (13%) DE ACUERDO; mientras las personas que SI TIENE EL SINDROME estaba representada por un siete por ciento (7%) TOTALMENTE DE ACUERDO y un siete por ciento (7%) DE ACUERDO.

Interpretación

A través, de esta tabla se evidenció en el ítem n°9 que en los docentes presentes en zona de riesgo no existía una tendencia de respuesta; mientras si se observa una indiferencia de los que ya padecen el síndrome, y por ello se aplica Chi cuadrado y se consigue un valor de $p=0,084$ mayor a $0,051$ demostrando que no existe relación y por tanto los cambios educativos no son un factor etiológico. De forma similar se observó en el ítem n°20 que la mayoría pertenecientes a la zona de riesgo como los que si tienen el síndrome consideraban obligatorio el enriquecimiento curricular; por tanto, esto se somete a pruebas estadística obteniéndose un valor $p= 0,014$ menor a $0,050$ afirmando la existencia de una correlación positiva entre ambas variable; lo cual evidencia que la obligación a realizar estudios de IV y V nivel les causa cierto estrés, y se comporta como un factor etiológico.

TABLA N° 33 Asociación entre la Categoría Realización Laboral, Recompensa Social y Síndrome de Burnout

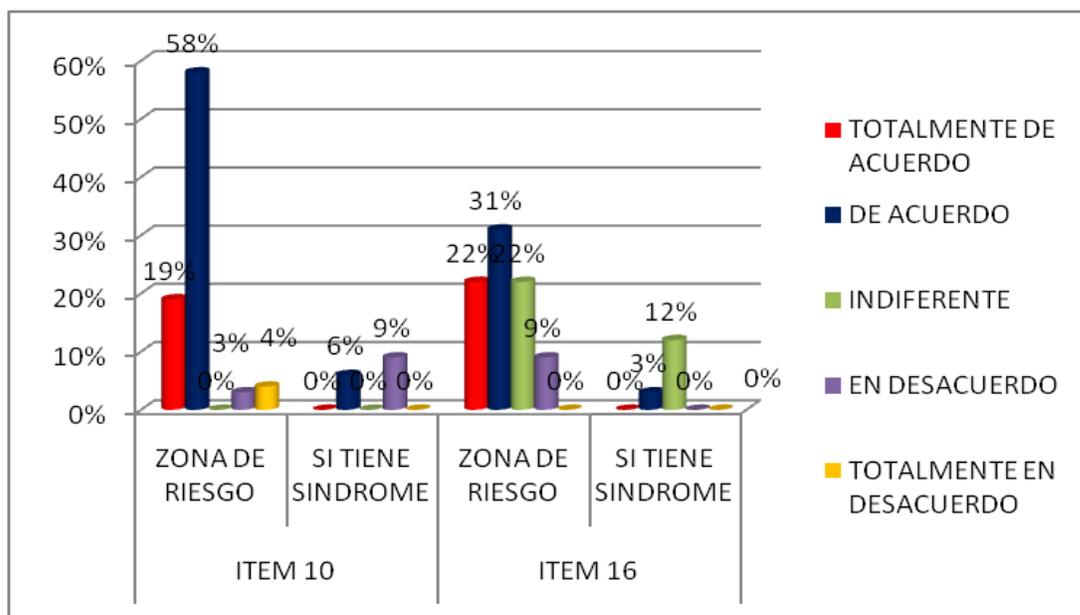
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		INDIFERENTE		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO		TOTAL	
	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R		
ITEM N°10	ZONA DE RIESGO	13	19%	39	58%	0	0%	2	3%	3	4%	67
	SI TIENE SINDROME	0	0%	4	6%	0	0%	6	9%	0	0%	67
ITEM N°16	ZONA DE RIESGO	15	22%	21	31%	15	22%	6	9%	0	0%	67
	SI TIENE SINDROME	0	0%	2	3%	8	12%	0	0%	0	0%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

ANALISIS ESTADISTICO

CHI-CUADRADO DE PEARSON	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
ITEM N°10	26,615	3	0,000
ITEM N°16	11,529	3	0,009

GRÁFICO N° 26. Asociación entre la Categoría Realización Laboral, Recompensa Social y Síndrome de Burnout



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

A través de la tabla de contingencia para asociar las variables REALIZACIÓN LABORAL / SINDROME DE BURNOUT acorde al ÍTEM N°10 se comprobó en la ZONA DE RIESGO que el cincuenta y ocho por ciento (58%) está DE ACUERDO, el diecinueve por ciento (19%) TOTALMENTE DE ACUERDO, el cuatro por ciento (4%) TOTALMENTE EN DESACUERDO y el tres por ciento (3%) EN DESACUERDO; mientras los que SI LO PRESENTAN el nueve por ciento (9%) está en DESACUERDO, el seis por ciento (6%) DE ACUERDO.

Asimismo, se asoció la RECOMPENSA SOCIAL / SINDROME DE BURNOUT en el ÍTEM N°16 observándose: en la ZONA DE RIESGO un treinta y un por ciento (31%) DE ACUERDO, un veintidós por ciento (22%) TOTALMENTE DE ACUERDO e INDIFERENTE y un nueve por ciento (9%) EN DESACUERDO; mientras los que SI TIENEN EL SINDROME el doce por ciento (12%) le es INDIFERENTE y el tres por ciento (3%) está DE ACUERDO.

Interpretación

Se pudo constatar en el Ítem n°10 que la mayoría presentes en la zona de riesgo se sienten realizados a nivel laboral, mientras los que si presentan el síndrome en su mayoría no se sienten realizados. Por ello, al aplicar Chi cuadrado se obtuvo un valor de $p=0,000$ menor a 0.050 donde se demuestra que si existe asociación y se concluye, a mayor realización laboral menor será el grado de Burnout.

En cuanto, a la variable Recompensa Social se verificó en el Ítem n°16 en la zona riesgo un mayor dominio hacia los que están de acuerdo con el prestigio en la sociedad aportado por su desempeño laboral; mientras esto le es indiferente a las personas con este síndrome. Hallándose, a través de Chi cuadrado un valor $p=0,009$ menor a 0,050 que demuestra la existencia de una relación entre las variables, por lo cual a mayor prestigio social menor es el grado de afección y viceversa.

TABLA N° 34. Asociación entre la Categoría Turnicidad Laboral y Síndrome de Burnout

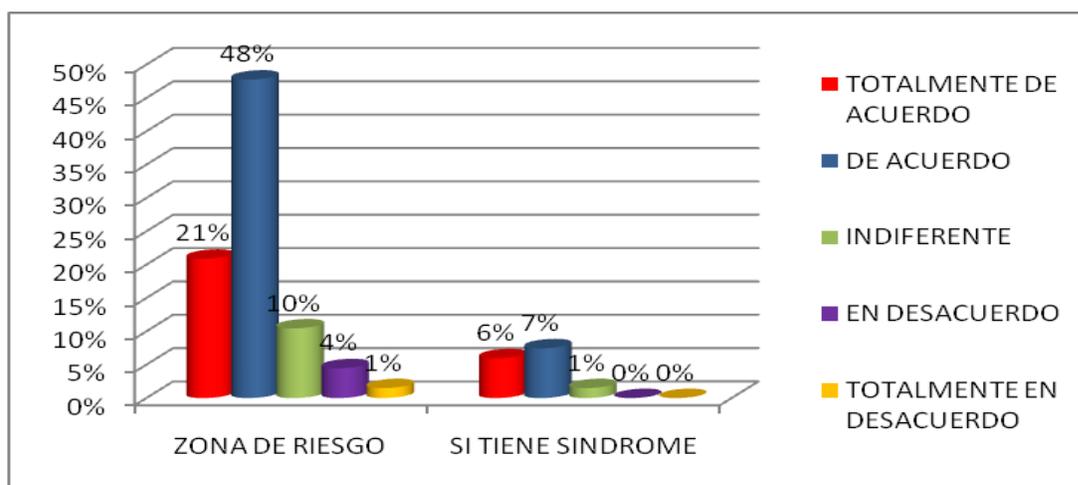
TURNICIDAD LABORAL / DETERMINACIÓN DEL SINDROME	ZONA DE RIESGO		SI TIENE SINDROME		TOTAL
	F.A	F.R	F.A	F.R	
ITEM N°11					
TOTALMENTE DE ACUERDO	14	21%	4	6%	39
DE ACUERDO	32	48%	5	7%	20
INDIFERENTE	7	10%	1	1%	5
EN DESACUERDO	3	4%	0	0%	0
TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1%	0	0%	3
TOTAL	57	85%	10	15%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

ANALISIS ESTADISTICO

CHI-CUADRADO DE PEARSON	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
ITEM N °11	1,551	4	0,817

GRÁFICO N° 27. Asociación entre la Categoría Turnicidad Laboral y Síndrome de Burnout



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

A través de la tabla de contingencia para asociar las variables TURNICIDAD LABORAL / SINDROME DE BURNOUT acorde al ITEM N° 11 se determinó: en la ZONA DE RIESGO el cuarenta y ocho por ciento (48%) está DE ACUERDO, un veintiuno por ciento (21%) TOTALMENTE DE ACUERDO, a diez por ciento (10%) le es INDIFERENTE, un cuatro por ciento (4%) EN DESACUERDO y un uno por ciento (1%) TOTALMENTE EN DESACUERDO; mientras los que SI TIENE EL SINDROME un siete por ciento (7%) DE ACUERDO, un seis por ciento (6%) TOTALMENTE DE ACUERDO y un uno por ciento (1%) es INDIFERENTE.

Interpretación

Por tanto, se puede apreciar que la mayoría de los docentes declaran cumplir largas jornadas laborales en su institución tanto los presentes en zona de riesgo como aquellos que ya manifiestan el síndrome; asimismo, se sometieron estos resultados a la prueba de Chi Cuadrado donde se obtuvo un valor de $p= 0,817$ siendo este mayor a $0,051$ y por tanto, esto hace disociar las variables y se llegue a la conclusión, las extensas jornadas no es una de las causa de la presencia del síndrome de Burnout en esta investigación.

TABLA N° 35. Asociación entre la Categoría Ambigüedad De Rol, Estabilidad Laboral y el Síndrome de Burnout

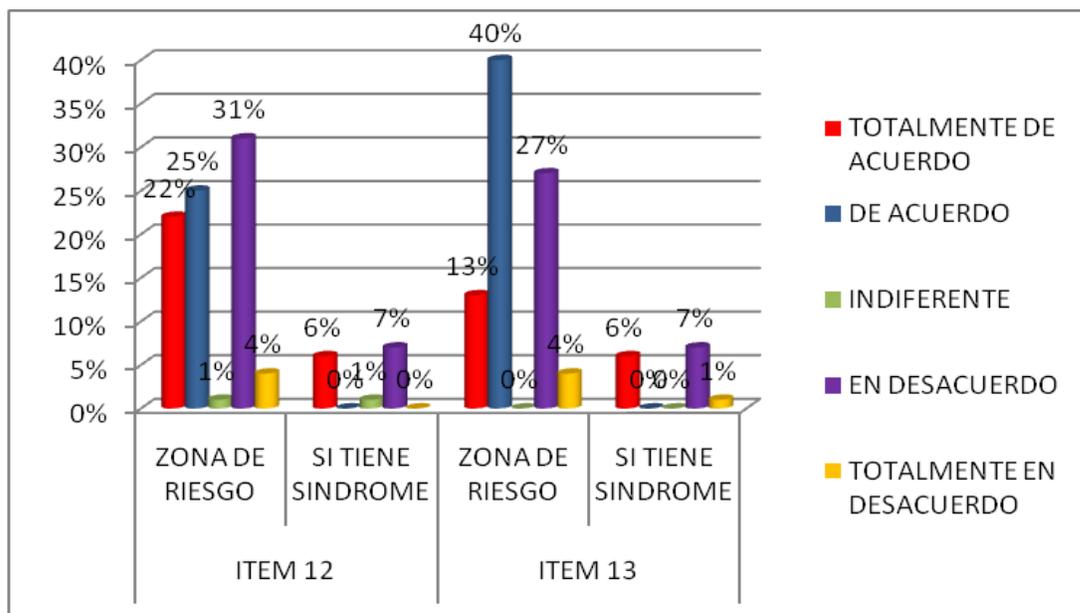
ITEM	ZONA DE RIESGO	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		INDIFERENTE		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO		TOTAL
		F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	
		ITEM n° 12	15	22%	17	25%	1	1%	21	31%	3	
	SI TIENE SINDROME	4	6%	0	0%	1	1%	5	7%	0	0%	67
ITEM n° 13	ZONA DE RIESGO	9	13%	27	40%	0	0%	18	27%	3	4%	67
	SI TIENE SINDROME	4	6%	0	0%	0	0%	5	7%	1	1%	

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

ANALISIS ESTADISTICO

CHI-CUADRADO DE PEARSON	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
ITEM N°12	6,387	4	0,171
ITEM N°13	8,467	3	0,037

GRÁFICO N° 28. Asociación entre la Categoría Ambigüedad De Rol, Estabilidad Laboral y Síndrome de Burnout



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

A través de la tabla de contingencia para asociar las variables AMBIGÜEDAD DE ROL / SINDROME DE BURNOUT acorde al ITEM N° 12 se demostró: en la ZONA DE RIESGO un treinta y un por ciento (31%) esta de DESACUERDO, el veinticinco por ciento (25%) DE ACUERDO, el veintidós por ciento (22%) TOTALMENTE DE ACUERDO, el cuatro por ciento (4%) TOTALMENTE EN DESACUERDO y el uno por ciento (1%) le es INDIFERENTE; mientras los que SI TIENEN EL SINDROME un siete por ciento (7%) está EN DESACUERDO, el seis por ciento (6%) TOTALMENTE DE ACUERDO y el uno por ciento (1%) es INDIFERENTE.

Asimismo, se asocian las variables ESTABILIDAD LABORAL/ SINDROME DE BURNOUT acorde al ITEM N° 13 en el cual se observa: en la ZONA DE RIESGO un cuarenta por ciento (40%) DE ACUERDO, un veinte siete por ciento (27%) EN DESACUERDO, un trece por ciento (13%) TOTALMENTE DE ACUERDO y un cuatro por ciento (4%) TOTALMENTE EN DESACUERDO; mientras los que SI TIENEN EL SINDROME el siete por ciento (7%) están en DESACUERDO, el seis por ciento (6%) está TOTALMENTE DE ACUERDO y el uno por ciento (1%) TOTALMENTE EN DESACUERDO.

Interpretación

Alguna de las manifestaciones encontradas en el ítem n° 12, demuestran que el mayor rango de las personas tanto las presentes en zona de riesgo como las que padecen del síndrome no tiene muchos años laborando como docente en la facultad de odontología de la Universidad de Carabobo; pero si se observa detalladamente, el porcentaje sumatorio de los que contestaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con la respuesta es mucho mayor. Debido a ello, se aplica la prueba de Chi Cuadrado y se obtiene un valor de $p=0,171$ mayor a 0,050, que permite descarta alguna relación existente, entre la ambigüedad labora como docente y la presencia del síndrome de Burnout.

En este mismo orden de idea, se confirma en el ítem n°13 que la mayoría de las personas en zona de riesgo consideran su trabajo como estable, mientras las personas con síndrome de

Bournout sienten inestabilidad laboral; por lo cual se aplicó la prueba de Chi cuadrado y se pudo constatar un valor $p=0,037$ menor a $0,050$, valor que demuestra como la estabilidad laboral se relaciona con el síndrome de Burnout. Concluyendo, mientras el docente se sienta seguro de su empleo menor será la aparición de esta patología y viceversa.

TABLA N° 36. Asociación entre la Categoría Sobrecarga Laboral y Síndrome de Burnout

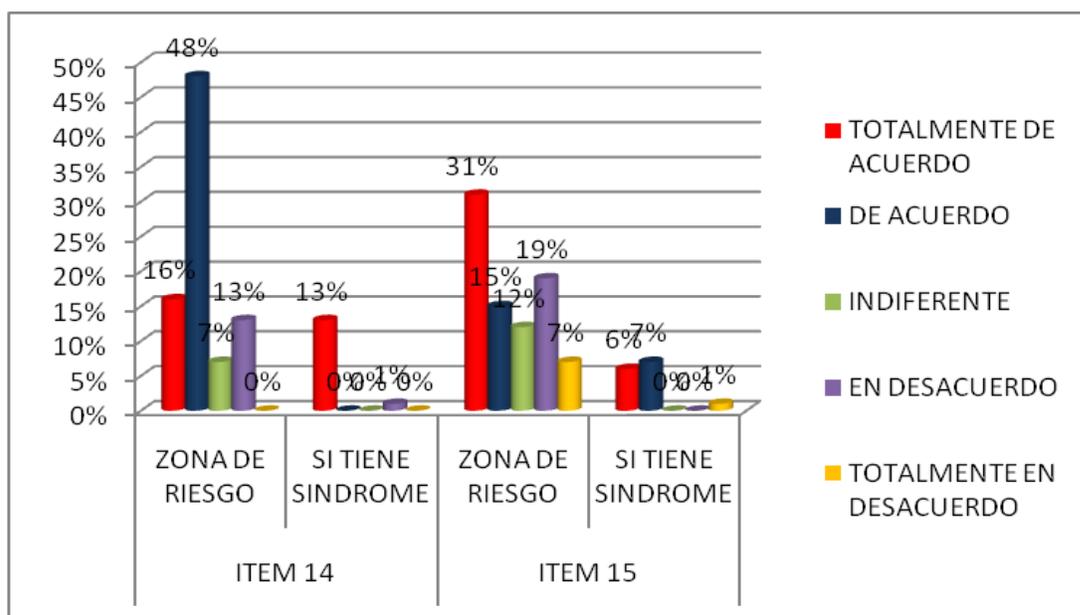
ITEM	ZONA DE RIESGO	TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		INDIFERENTE		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO		TOTAL
		F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	
ITEM n°14	ZONA DE RIESGO	11	16%	32	48%	5	7%	9	13%	0	0%	67
	SI TIENE SINDROME	9	13%	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	67
ITEM n°15	ZONA DE RIESGO	21	31%	10	15%	8	12%	13	19%	5	7%	67
	SI TIENE SINDROME	4	6%	5	7%	0	0%	0	0%	1	1%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

ANALISIS ESTADISTICO

CHI-CUADRADO DE PEARSON	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
ITEM N°14	20,9	3	0,00011
ITEM N°15	7,72	4	0,10222

GRÁFICO N° 29. Asociación entre la Categoría Sobrecarga Laboral y Síndrome de Burnout



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

A través de la tabla de contingencia para asociar las variables SOBRECARGA LABORAL / SINDROME DE BURNOUT acorde al ITEM N° 14 se evidenció: en la ZONA DE RIESGO un cuarenta y ocho por ciento (48%) DE ACUERDO, un dieciséis por ciento (16%) TOTALMENTE DE ACUERDO, un trece por ciento (13%) EN DESACUERDO y un siete por ciento (7%) INDIFERENTE; mientras los que SI TIENE EL SINDROME un trece por ciento (13%) está TOTALMENTE DE ACUERDO y un uno por ciento (1%) en DESACUERDO.

Asimismo, se asocian las mismas variables en el ITEM N°15 mostrándose en la ZONA DE RIESGO un treinta y uno por ciento (31%) TOTALMENTE DE ACUERDO, un diecinueve por ciento (19%) EN DESACUERDO, un quince por ciento (15%) DE ACUERDO, un doce por ciento (12%) INDIFERENTE y un siete por ciento (7%) TOTALMENTE EN DESACUERDO; mientras los que SI TIENEN EL SINDROME hay un siete por ciento (7%) DE ACUERDO, un seis por ciento (6%) TOTALMENTE DE ACUERDO y uno por ciento (1%) TOTALMENTE DE ACUERDO.

Interpretación

Mediante esta tabla, se aprecia en el ítem n°14 que la gran mayoría de las personas presentan sobrecarga laboral tanto los presentes en zona de riesgo como los que ya padecen del síndrome y por ende, la prueba de Chi cuadrado con un valor de $p=0,000$ menor a $0,005$ afirma una asociación positiva, manifestando, a mayor sobrecarga de trabajo mayor el número de personas con este síndrome. En este mismo orden de idea, en el ítem n°15 se demuestra como la mayoría de los docentes realizan funciones extras a sus labores; de esta manera estos resultados son sometidos a la misma prueba estadística hallándose valores de $p=0,102$ mayor a $0,050$, por tanto se deduce la existencia de una correlación negativa y se concluye, las funciones adicionales a sus laborales no son causa del síndrome de Burnout.

TABLA N° 37. Asociación entre la Categoría Recompensa Económica y Síndrome de Burnout

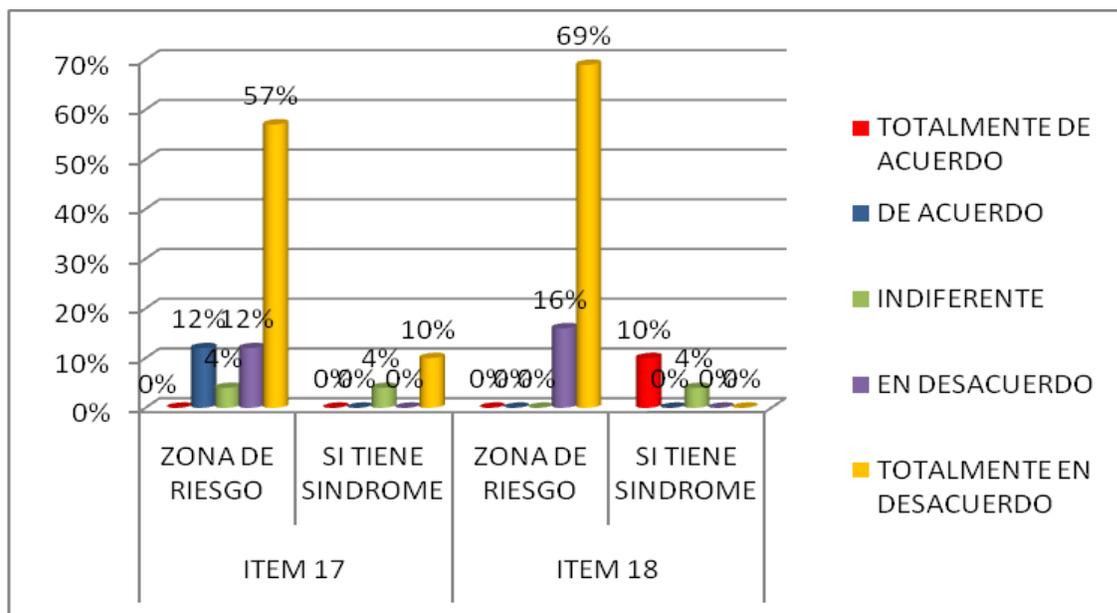
ITEM		TOTALMENTE DE ACUERDO		DE ACUERDO		INDIFERENTE		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO		TOTAL
		F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	F.A	F.R	
		ITEM N°17	ZONA DE RIESGO	0	0%	8	12%	3	4%	8	12%	
	SI TIENE SINDROME	0	0%	0	0%	3	4%	0	0%	7	10%	67
ITEM N°18	ZONA DE RIESGO	0	0%	0	0%	0	0%	11	16%	46	69%	67
	SI TIENE SINDROME	7	10%	0	0%	3	4%	0	0%	0	0%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

ANALISIS ESTADISTICO

CHI-CUADRADO DE PEARSON	VALOR	gl	Sig. asintótica (bilateral)
ITEM N°17	8,63	3	0,034
ITEM N°18	19,2	2	0,000

GRÁFICO N° 30. Asociación entre la Categoría Recompensa Económica y Síndrome de Burnout



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

A través de la tabla de contingencia para asociar las variables RECOMPENSA ECONÓMICA / SINDROME DE BURNOUT acorde al ITEM N° 17 se afirma: en la ZONA DE RIESGO un cincuenta y siete por ciento (57%) está TOTALMENTE EN DESACUERDO, un doce por ciento (12%) EN DESACUERDO, un doce por ciento (12%) DE ACUERDO y un cuatro por ciento (4%) INDIFERENTE; mientras los que SI TIENEN EL SINDROME un diez por ciento (10%) está TOTALMENTE EN DESACUERDO y un cuatro por ciento (4%) INDIFERENTE.

De igual forma, en el ITEM N° 18 se demuestra: En la ZONA DE RIESGO el sesenta y nueve (69%) por ciento está TOTALMENTE EN DESACUERDO, el dieciséis por ciento (16%) EN DESACUERDO; mientras los que SI TIENE SINDROME el diez por ciento (10%) está TOTALMENTE DE ACUERDO y al cuatro por ciento (4%) le es INDIFERENTE.

Interpretación

Otra variable de estudió, fue la recompensa económica observándose en el Ítem n°17, que la mayoría tanto los presentes en zona de riesgo como los que si tienen síndrome no están conformes con los beneficios recibidos. Asimismo, se aprecia a través de la prueba aplicada un valor de 0,034 menor a 0,050 comprobando una asociación positiva entre las variables, y por ello se concluye, los escasos beneficios son determinantes para la aparición del síndrome. Al igual, se comprobó en el ítem n°18 que las personas pertenecientes a la zona de riesgo están en desacuerdo con su salario, mientras las personas con el síndrome de Bournout se sienten satisfechas con su sueldo. Por ello, se aplicó la prueba de Chi cuadrado donde se halló un valor de 0,000 menor a 0,050, manifestado así la relación existente entre las variables mencionadas; por tanto se concluye, la recompensa monetaria es también otro factor etiológico de este síndrome.

TABLA N° 38. Asociación entre la Categoría Adicción Al Trabajo y Síndrome de Burnout

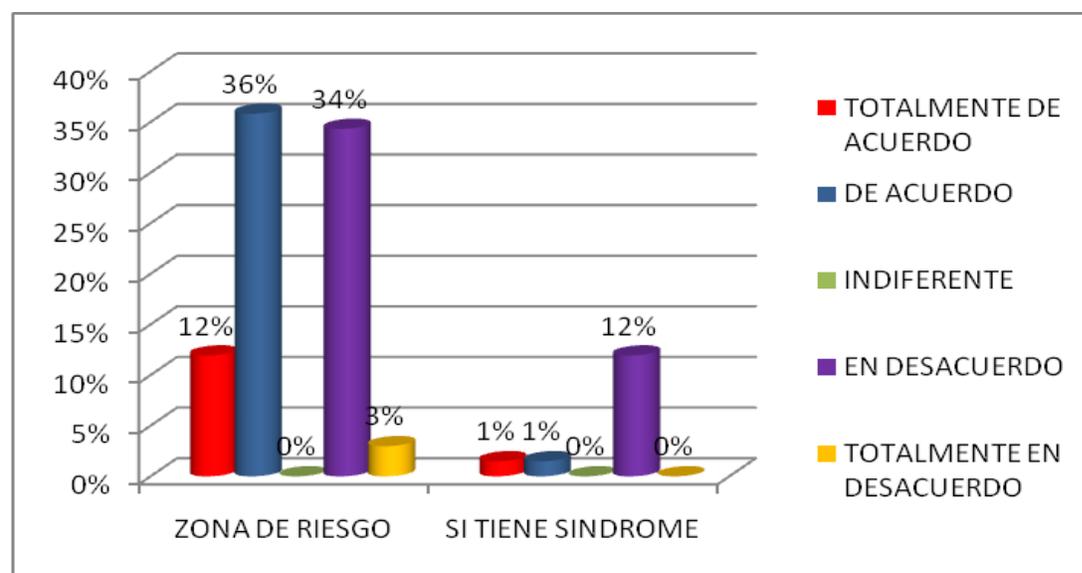
ADICCIÓN AL TRABAJO / DETERMINACIÓN DEL SINDROME	ZONA DE RIESGO		SI TIENE SINDROME		TOTAL
	F.A	F.R	F.A	F.R	
ITEM N°19					
TOTALMENTE DE ACUERDO	8	12%	1	1%	39
DE ACUERDO	24	36%	1	1%	20
INDIFERENTE	0	0%		0%	5
EN DESACUERDO	23	34%	8	12%	0
TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	3%	0	0%	3
TOTAL	57	85%	10	15%	67

Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

ANALISIS ESTADISTICO

CHI-CUADRADO DE PEARSON	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
ITEM N°19	5,694	3	0,127

GRÁFICO N° 31. Asociación entre la Categoría Adicción Al Trabajo y Síndrome de Burnout



Instrumento aplicado a los docentes, por García, D. (2010)

A través de la tabla de contingencia para asociar las variables ADICCIÓN AL TRABAJO / SINDROME DE BURNOUT acorde al ITEM N° 19 se verifica: en la ZONA DE RIESGO un treinta y seis (36%) por ciento del profesorado está DE ACUERDO, el treinta y cuatro por ciento (34%) está TOTALMENTE DE ACUERDO y un tres por ciento (3%) TOTALMENTE EN DESACUERDO; mientras los que SI TIENEN EL SINDROME un doce por ciento (12%) ESTA EN DESACUERDO y un uno por ciento (1%) TOTALMENTE DE ACUERDO y DE ACUERDO.

Interpretación

En esta tabla de contingencia se intenta verificar si los profesores colocan sus labores profesionales por encima de sus deberes familiares. De esta manera, se comprueba en las personas que están en zona de riesgo no existe una tendencia de respuesta, porque la mitad considera estar de acuerdo y otra muy similar en desacuerdo, mientras los docentes con el síndrome en su mayoría están en desacuerdo. Por tanto se someten estos resultados a prueba de Chi cuadrado donde se evidencia un valor de 0,127 mayor a 0,050 y por ende se descarta cualquier asociación entre las variables.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.- CONCLUSIONES

Las conclusiones que se presentan a continuación son el resultado del procesamiento, análisis e interpretación de los datos obtenidos en la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo para el período 2010-2011; los cuales serán mostrados en función de los objetivos planteados en esta investigación.

En primera instancia, **el primer objetivo planteado fue “Reconocer la presencia del síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo”**, donde se demostró que casi la mitad de los encuestados presentaron puntuaciones medias de cansancio emocional manifestándolo a través de sensación de agotamiento o fatiga, sensación de sentirse exhausto emocionalmente, así mismo se observó cómo la mitad de los docentes revelaron despersonalización ante su trabajo, a través de aptitudes cínicas y frialdad hacia sus alumnos y personas que les rodea, lo que reveló la presencia de dos de las tres variables presentes en el síndrome de Bournout en los sujetos caso de estudio. Aun así, se observa que más del cincuenta por ciento de las personas encuestadas se sienten realizadas laboralmente, lo cual destaca una presencia baja de este criterio.

Por tanto, a través de la evaluación de estas variables y los diferentes datos recolectados se pudo concluir que más de la mitad de los docentes de dicha facultad se encuentran en zona de riesgo a padecer este síndrome y aunque el porcentaje de las personas que si lo padecen es muy bajo, tan solo en un once por ciento si se puede decir que si existen personas afectadas por este síndrome en la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, por lo cual es necesario continuar con esta investigación para poder identificar las posibles causas de este síndrome.

Seguidamente, se procedió a **“Identificar los factores etiológicos presentes en el contexto laboral de los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo”**, encontrándose:

En cuanto a la variable intrapersonal, se puede destacar que la mayoría de las personas encuestadas pertenecen al sexo femenino, observándose que solo un tercio de la muestra era hombre. Aunque, la edad más resaltante es de cuarenta y seis años a cincuenta y cinco años, también existió una gran tendencia en la muestra a edades más jóvenes entre veinticinco años y treinta cinco años de edad. De igual forma, se evidenció que la mayoría de los profesores son casados, con un setenta y ocho por ciento de la muestra. Seguidamente se evidenció que casi la mitad de los encuestados dedican su jornada laboral a medio tiempo, seguido por los docentes ordinarios de dicha facultad.

En relación a la variable ambiental se observó en los sujetos caso de estudio lo siguiente:

- Instalaciones físicas inapropiadas e inadecuadas, esto lo corrobora más de la mitad de los encuestados que responden estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con las instalaciones de dicha Facultad, así mismo la mayoría afirmaron estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con el número de estudiante en relación al espacio de las instalaciones.

- Desproporcionalidad del número de alumnos por clínicas, los resultados muestran que más de la mayoría los docentes consideran que están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con la proporcionalidad de los alumnos por aula, docentes por aula y alumnos por docente; considerando que es mayor el número de alumnos en relación a las aulas de clases, clínicas y/o laboratorios donde se desenvuelven. El número de docentes por área consideran que tampoco es equilibrado, así como tampoco el número de docentes en relación al número de alumnos que hay por aula.

- Exposición a riesgos laborales, se pudo apreciar que más de la mayoría de los profesores considera que están expuestos altos riesgos, también refieren que más de la mitad se sienten nerviosos a padecer alguna enfermedad.

- Buenas relaciones interpersonales, esto se descartó como factor etiológico ya que casi la totalidad de los encuestados refieren tener buenas relaciones a nivel laboral.

- Indiferencia a los cambios educativos, se demostró que esta variable no es un coadyuvante al desarrollo de este síndrome ya que la mayoría siente indiferencia a estos cambios a nivel curricular y tecnológico ocurridos estos últimos años.

En cuanto a las variables organizacionales o profesionales se encontró:

- Alta realización laboral, ya que se observó claramente una tendencia significativa a la alta realización laboral que sienten los profesores al desempeñarse como docentes de la universidad, por lo cual esto no puede considerarse como un factor etiológico.

- Amplios turnos laborales, eran destacados por la mayoría de los encuestados, llegando a la conclusión que las extensas jornadas laborales se comportaba como otro factor existente.

- Poca ambigüedad de rol, más de la mitad de los sujetos casos de estudio consideran que no tienen muchos años impartiendo clases, por lo que se cree que no debe considerarse como un agente etiológico.

- Buena estabilidad laboral, este factor se descarta como un agente predisponente, ya que se mostró una alta prevalencia a sensación de estabilidad en sus trabajos.

- Sobrecarga laboral, se obtuvo una alta tendencia indicando que más de la mitad de las personas encuestadas reportaban sobrecarga laboral, así como la realización de funciones extras, por lo cual se atañe esto como coadyuvante etiológico.

- Buena recompensa social, otro de los aspectos que se pudo confirmar es que casi la mitad de la muestra está de acuerdo y totalmente de acuerdo con que su desempeño como docente universitario le otorga prestigio ante la sociedad.

- Baja recompensa económica, comprobándose fehacientemente que casi la totalidad de la muestra no está conforme con los beneficios ni con el salario que perciben.

- Adición al trabajo, es necesario destacar que no existe una tendencia de respuesta que pueda confirmar si los docentes universitarios colocan su trabajo por encima de sus deberes familiares, por lo que se descarta como un causante de este síndrome ya que la mitad de la muestra considera no ser adicto a su trabajo, mientras la otra mitad si lo es.

- Necesidad de enriquecimiento curricular, se corrobora que un cien por ciento de la población considera un nivel alto de exigencia a realizar estudios de nivel superior para poder ascender en sus trabajos.

Finalmente, el último objetivo planteado en esta investigación, trato de **“asociar el síndrome de Burnout a los factores etiológicos presente en los docentes que trabajan en la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo”**, hallándose:

- Si existe evidencia estadística que comprueba la dependencia entre el sexo femenino y la presencia de este síndrome.

- Una correlación positiva entre la edad y el síndrome, aceptando que esta enfermedad tiene dependencia de la edad.

- No existe asociación entre el estado civil y la presencia de este padecimiento en las personas sujeto de estudio.

- Se descarta la asociación entre las variables categoría docente y el Burnout, y se concluye que no existe dependencia entre ellas.

- Una correlación negativa entre la variable dedicación docente y síndrome, por tanto esta no se asocia como factor etiológico.

- El estado de las instalaciones físicas si se relacionan a la presencia del síndrome, demostrándose este como un factor etiológico determinante.

- El número de estudiantes no es causante del cansancio ni de la despersonalización encontrada, ya que no se presenta una correlación entre las variables, haciendo desligar alguna relación entre ellas.

- Una correlación positiva entre el número de docentes por área y por alumnos con esta enfermedad, afirmando que esta se comporta como un causante.

- No fue significativa la evidencia estadística entre la asociación de los riesgos laborales y esta patología, por lo que se descarta la dependencia entre estas variables y por ende esto como factor etiológico.

- Se determinó una asociación positiva entre las buenas relaciones laborales y la baja presencia de Burnout, verificando que a mayor realización laboral menor será el grado de este síndrome.

- No existe relación con la variable cambios educativos, y por ende el mismo no se comporta como una causa de esta afección.

- Si existe relación alguna entre la recompensa social y el Burnout, por ello se observó que a mayor prestigio social menor es el grado de Burnout y viceversa.

- Si se presenta dependencia con la variable realización laboral, y por eso se concluye que a mayor realización laboral menor será el nivel de este síndrome.

- Se disocian la asociación entre la turnicidad laboral y Burnout, y por tanto las extensas jornadas no se comportan como causa de la presencia de este síndrome en esta investigación.

- Se descarta alguna relación o asociación existente entre ambigüedad laboral como docente y el síndrome.

- La estabilidad laboral si se relaciona con el síndrome de Burnout, afirmando que mientras el docente se sienta seguro de su empleo menor será la aparición de esta patología y viceversa.

- Se testifica en cuanto al exceso de trabajo, que existe una asociación positiva entre la sobrecarga laboral y este padecimiento, mencionando que a mayor sobrecarga de trabajo mayor número de personas con este síndrome. En contraparte, se verificó una correlación negativa entre las funciones extras que le toque desempeñar al educador y esta enfermedad, concluyendo que las funciones adicionales a sus laborales no son causa del síndrome de Burnout.

- Una asociación positiva entre la escasa recompensa económica y la presencia del síndrome, conceptualizando que los escasos beneficios otorgados son determinantes para la aparición del síndrome y la baja recompensa monetaria es también un factor etiológico.

- No existió relación con la adicción al trabajo y por ende se niega alguna dependencia entre ambas variables.

- Para finalizar se encontró una correlación positiva; entre la obligación a realizar estudios de IV y V nivel y el Bournout, causando cierto estrés en los docentes, por lo que se considera otro factor más que predispone a este síndrome.

A manera de conclusión general, es importante señalar que se encontró un número significativo de docentes de la Facultad de Odontología afectados en zona de riesgo, como con presencia de este síndrome de Burnout y que son una serie de factores intrapersonales como la edad y sexo, factores ambientales como las instalaciones físicas inadecuadas y número de docentes por área, y organizacionales como la sobre carga laboral, escasa recompensa social y obligación a estudios superiores que están causando esta afección en los sujetos de esta

investigación y por ello es importante tomar medidas para su erradicación y/ o prevención en la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo.

5.2 RECOMENDACIONES

En la actualidad este padecimiento es considerado una enfermedad ocupacional en otros oficios, por lo tanto es una responsabilidad individual, grupal e institucional la mejorar las condiciones de trabajo. Debido, al elevado número de consecuencias, tanto personales, familiares, sociales y laborales que producen este síndrome, se recomienda concientizar en relación a este problema a nivel de todas las facultades de la Universidad de Carabobo, a los docentes que se encuentren afectados, como aquellos que estén en zona de riesgo a padecerlo, de manera que se puedan aplicar mecanismos que le permitan afrontar y prevenir adecuadamente sus efectos.

Es por ello que desde la parte organizacional, son múltiples las recomendaciones que se pueden aportar a esta Facultad de Odontología entre ellas: tomar medidas de prevención para velar por el bienestar físico y psicológico de sus docentes, darle la importancia que requiere a esta síndrome e incluso declararlo como una enfermedad laboral, crear más espacios de descanso y de esparcimiento en la institución, hacer énfasis en la importancia de mejorar las estructuras físicas de los salones de clases, evaluar el número de docentes por guardia y por número de alumno, a tal fin que no se sobrecarguen de trabajo, mejorar la inestabilidad educativa que se vive en dicha universidad, realizar un estudio relacionado a los paquetes salariales en conjunto con los beneficios que se les ofrecen a los docentes, de manera que sean acorde con sus esfuerzos, capacitar y realizar charlas y seminarios que aborden este tema y realizar controles médicos anuales para detectar patologías relacionadas.

Seguidamente, desde el punto de vista investigativo se recomienda seguir estudiando este tema, con un tamaño de muestra más reducida por departamentos a fin de visualizar detalladamente los factores etiológicos que pueden estar causando este síndrome en cada uno de ellos, por otro lado sería interesante realizar este estudio en toda la Universidad de Carabobo para evaluar la situación general de todos los docentes y apreciar si se presentan

factores etiológicos comunes que puedan erradicarse y con ello disminuir los niveles de Burnout. Seguidamente de la divulgación de los resultados encontrados entre el personal docente, administrativo y obrero de la Facultad de Odontología como de otras facultades de la Universidad.

De la misma manera, es importante enfocar la necesidad que existe a nivel colectivo del apoyo social a nivel familiar, amigos o compañeros de trabajo; son muchas las maneras ya sea a través de la división de tareas, compartir las experiencias positivas como negativas, incrementar el compañerismo, cursos de manejo de situaciones complicadas, autoestima, entre otros necesarios para afrontar otro tipo de situaciones y los diversos problemas que se presenten en el aula o fuera de ella.

Para finalizar desde el punto de vista del individuo, se recomienda a los profesores tomar con calma cualquier situación estresante, asimismo organizar bien su trabajo para que no se les acumule, realizar algún deporte por lo menos durante treinta minutos diarios, conciliar su trabajo con la vida familiar, descansos entre jornadas largas, dormir al menos ocho horas diarias, tomar vacaciones después de periodos largos de trabajo. Asimismo, aprovechar las horas no correspondientes a la carga laboral en actividades que estimulen y desarrollen física, emocional y mentalmente su vida con la finalidad de disminuir todos los factores causantes del síndrome de Burnout.

REFERENCIAS

- Acosta, M. (2006). *Síndrome de Burnout en los maestros de la catedrática del Colegio de Ciencias y Humanidades de la Universidad Juárez del estado de Durango*. Trabajo de Maestría. Universidad Pedagógica de Durango, México. Recuperado de <http://www.upd.edu.mx/librospub/tesismae/sinburnout.pdf>.
- Albanesi, S; Tifner , S Y Nasetta, J. (2006). Estrés en Odontología. *Acta odontológica venezolana*, 4, (3) ,15-20.
- Álvarez, E. Y Fernández, L. (1991). El síndrome de Burnout o desgaste profesional: revisión de estudios. *Asociación Española Neuropsiquiatría*, XI (39), 257-265.
- Aranda, C. (2006). Diferencia por sexo, síndrome de Bournout y manifestaciones clínicas, en los médicos familiares de dos Instituciones de salud Guadalajara, México. *Costarricense de Salud Pública*, 15(3), 1-7.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación*. 5^a ed. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Avargues, M Y Borda, M. (2010). Job Stress and Burnout Syndrome at University: a Descriptive Analysis of the Current Situation and Review of the Principal Lines of Research. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 6(4), 67-72.
- Balestrini, M. (2002). *Como se Elabora el Proyecto de Investigación*. 6^{ta} ed. Caracas, Venezuela: BL Consultores Asociados.
- Bandera, A. (2010). Síndrome de Burnout en empresas privadas.. *Revista éxito de empresas y franquicias*, 54. Recuperado de <http://issuu.com/franquicialo/docs/revista-exito-dic>.
- Bandura A. (1977). *Teoría del Aprendizaje Social*. Madrid: Escasa Calpe, 22-53.

- Barraza, M; Carrasco, R; Y Arreola, M. (2007). Síndrome de Burnout: un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango. *Revista Universidad pedagógica Durango*, 12 (16), 63-73.
- Barría M. (2002). *Síndrome de Burnout en asistentes sociales del Servicio Nacional de Menores de la Región Metropolitana de Chile*. Tesis de maestría, Universidad Católica de Chile. Recuperado de http://www.ergonomia.cl/burnout_chile.html.
- Bernal, C. (2000). *Metodología de la investigación*. México: Pearson educación.
- Buunk, P Y Schaufeli, W. B. (1993). *Burnout: A perspective from social comparison theory*. Washington D.C, Estados Unidos: Boards.
- Bustamante, E. (2015). *Síndrome de Burnout en el personal docente de la escuela de Bionalisis de la Universidad de Carabobo, sede Aragua*. Tesis de grado, Universidad de Carabobo. Recuperado de <http://www.repositorium.org>.
- Buzzetti, M. (2005). *Validación del Maslach Bornout Inventory (MBI), en dirigentes del colegio de profesores A.G de Chile*. Tesis de maestría, Universidad de Chile. Recuperado de http://www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2005/buzzetti_m/html/index.html.
- Canavos, G.C. (1995). *Probabilidad y Estadística*. México: McGraw-Hil,.
- Campos, R; Körner, M; Murillo, A Y Torrecilla, F. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente: un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*, UNESCO. Santiago de Chile, Chile: Andros Impresores.
- Castro, R. (2005). Síndrome de Burnout o desgaste Profesional. *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo*, 28, 159-184.

Chernis, C (1980). *The role of professional self- efficacy in the etiology of Burnout*. Nueva York: Praeger.

Chernis, C. (1993). *Professional burnout: Recent developments in theory*. Nueva York: Praeger.

Ciancaglini, G. (2005). *Síndrome de Burnout*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos38/sindrome-burnout/sindrome-burnout.shtml>.

Contreras, Y; Y Suarez, D. (2013). Síndrome de Burnout: comparación entre alumnos y profesores-odontólogos en la facultad de odontología de la Universidad de los Andes. *Acta Bioclínica*, 3 (5).

Cooke, R Y Rousseau, D. (2004). Stress and strain from family roles and work role expectation. *Journal of Applied Psychology*, 69(1), 252-260.

Dávila, J Y Romero, P (2010) *Relación entre el Síndrome de Burnout y la percepción del clima organizacional en los médicos del área de emergencia*. Trabajo de grado. Universidad Católica Andrés Bello. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto>.

Da Silva, F. (2005). *El Síndrome de Burnout*. Recuperado de <http://www.dpna.org/ripred/dpna/esources/libro/libro2/5burnout>.

Delgado, S; Colombo, L. Y Orfila, R. (2003). *Conduciendo la Investigación*. Caracas, Venezuela: Comala.

Domínguez, C; González O; Mercado, D; Llanos, C; Bermejo, Y; Vergel, C. (2009). Prevalencia del síndrome del Burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una Institución Universitaria privada de la ciudad de Barranquilla (Parte I y II). *Psicogente*. 12 y 13, 24-38. Recuperado de <http://www.unisimonbolivar.edu.co/rdigital>.

Esteve, J. (1994). *El malestar docente*. 3ª ed. Barcelona: Paidós.

Esteve, J. (1997). *El malestar docente*. 4ª ed. Barcelona: Paidós.

Freudenberg, H. (1974). Saff burn-out. *Journal of social Tissues*, **30** (1), 159-166.

Gamonal, Y; García, C; Silva, Z. (2006). Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas. *Revista de enfermería Herediana*, **1**, 33-39. Recuperado de <http://www.upch.edu.pe/famed/rmh/reh/1-1/v1n1ao5.pdf>.

García, M. (2000). *Problemas de salud y absentismo por incapacidad laboral en el profesorado de la enseñanza no Universitaria período 1989-1994*. Tesis de maestría, Universidad de Valladolid, España. Recuperado de <http://www.redined.mec.es/oai/indexg.php?registro=0051>.

García, M. (2011). *Factores que causan el fracaso escolar*, **2** (1), 25-32. Recuperado de <http://revistaacademiamestre.es/author/paidereX>.

Gil-Monte, P Y Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo*. Madrid, España: Pirámide.

Gil-Monte. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid, España: Pirámide.

Guerrero, E. (1998). *Burnout o desgaste psíquico y afrontamiento del estrés en el profesorado universitario*. Tesis doctoral, Facultad de Educación Universidad de Extremadura. Recuperado de http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/title/burnout-desgaste-psiquico-afrontamiento-estres-profesoradouniversitario/id/38107634.html.

Gutiérrez, P; Santiago, G y Hernández, M. (2009). El síndrome de Burnout en profesores universitarios y la importancia de trabajar en el desarrollo de competencias. *Psicología*, **14**,

(3). Recuperado de <http://www.congresoeducacion.unach.mx/sistema-congreeducacion/ponercas/2012/GutierrezAcevesPatriciaEJE3.doc>.

Halbesleben, J y Buckley, M. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30 (1).

Hans, S. (1935). Birth of stress. The American Institute of stress. *Stress*. Recuperado de <http://www.stres.org>.

Harrison, W. (1983). A social competence model of Bornout. En: Faber, B.A (Ed), *Stress de Bournout in the human services professions*. New York: Pergamon Press.

Hernández, C; Monroy, A; Rivera, P; Rojas, Beatriz Y Sánchez, N. (2007). *Estudio comparativo de los síntomas del síndrome de Burnout entre odontólogos de práctica general y especialistas del Distrito Federal y área Metropolitana*. Trabajo de grado, Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de http://odontologia.iztacala.unam.mx/instrum_y_lab1/otros/COLOQUIOXIX/contenid/CARTEL2008/Estudio%20comparativo%20de%20los%20s%EDntomas%20del%20s%EDndrome%20de%20Burnout%20entre%20odont%20y%20especialistas%20del%20D.F.doc.

Hernández, R. Fernández, C. Y Baptista, P. (2007). *Metodología de la Investigación*. 4^a ed. México: McGraw Hill..

Herrador, J; Zagalaz, M; López, E Y Rodríguez, I. (2004). Revisión y análisis sobre la satisfacción profesional del docente de educación física. *Revista Digital*, 11 (103), 4-6. Recuperado de <http://www.efdeportes.com/efd103/satisfaccion-profesional.htm>.

Hobfoll, S y Freddy, J .(1993). *Conservation of resources: A general stress theory applied to Bournout*. Washington D.C, Estados Unidos.

Homans, G. (1961). Conducta social como intercambio. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 85, 297-312. Recuperado de <http://efysna.blogspot.com/2009/03/homan-teoria-del-intercambio-social.html>.

Hurtado, J. (2008). *El Proyecto de Investigación*. 6ª ed. Caracas, Venezuela: Quirón Ediciones.

Maslach, C. Y Jackson, S. (1977). Bournout out. *Human Behaviour*. New York: Tealh.

Maslach, C Y Jackson, S (1982). *Inventario "burnout" de Maslach*. New York: Tealh.

Mondol, M (2008). *Análisis de la prevalencia del Síndrome de Burnout en los odontólogos y sus repercusiones en la salud del profesional y en la atención bucodental del Servicio de Odontología en la Clínica Carlos Durán durante el periodo Agosto-Noviembre del 2007*. Trabajo de maestría, Instituto Centroamericano de Administración Pública Icap, México. Recuperado de <http://juanfilloy.bib.unrc.edu.ar>.

Moreno, B y Peñacoba, C (1999). Estrés asistencial en los servicios de salud. En M.A Simon (Ed). *Manual de Psicología de la salud*, 739-764. Madrid, España: Biblioteca nueva.

Navega, Y; Mujica, X Y Martínez, D. (2008). *Prevalencia del Síndrome de Burnout, como condición de riesgo laboral en una empresa pública de Transporte Terrestre Masivo, ubicada en Valencia, estado Carabobo*. Tesis de grado, Universidad de Carabobo, Venezuela.

Oramas, A; Almirall, P Y Fernández, I. (2007). Estrés laboral y el síndrome de Burnout en docentes venezolanos. *Revista Salud de los Trabajadores*, 15(2), 71-87.

Palella, S. (2006). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. 2ª ed. Caracas, Venezuela: Fedupel.

Parada, M; Moreno, R; Mejías, Z; Rivas, A; Rivas, F; Cerrada, J Y Rivas, F. (2005). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Instituto Autónomo Hospital Universitario Los Andes (IAHULA), Mérida, Venezuela 2005. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 23(32), 33.

Paredes, M. (2001). *Caracterización multivariante del síndrome del Burnout en la plantilla docente de la Universidad de Salamanca*. Tesis doctoral, Universidad de Salamanca, España. Recuperado de http://www.cibernetia.com/tesis_es/matematicas/estadistica/analisis_multi.

Pereira, A; Porto, P y Basso, P. (2010). *Síndrome de Burnout en profesores universitarios*. Ansiedad, trastorno de intersiquis 2010, 11 congreso virtual de psiquiatría. Recuperado de <http://www.psiquiatria.com/bibliopsiquis/handle/10401/1174>.

Pines, A Y Aronson, E. (1993). *Career burnout: Causes and cures*. New York: The Free Press.

Piñeiro, N., Calderón, P. Y Felizola, M. (2006). Estudio sobre la presencia del Síndrome de Burnout en los profesores de la Secundaria Básica “Jose Martí” del municipio Cotorro. *Ciencias.com*. Recuperado de <http://www.revistaciencias.com/publicaciones>.

Preciado, M; Chávez, M; Medina, S y Vázquez, M. (2006). Burnout y agotamiento emocional en odontólogos de la Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias de la salud. *Revista Chile. Neuro-Psiquiatra*, 48 (1) ,11-19.

Púnceles, A; De Santos, T y Torres, E (2011). *El desgaste profesional (Síndrome de Burnout) en los docentes venezolanos*. V Congreso de investigación y creación intelectual de la UNIMET, Universidad Central de Venezuela. Recuperado de <http://saber.ucv.ve/jspvi/handle/123456789/271>.

Ramírez, T. (2007). *Como hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.

- Rubio, J (2003). *Fuentes de estrés, síndrome de Burnout, actitudes disfuncionales en orientadores de instituto de enseñanza secundaria*. Tesis doctoral, Universidad de Extremadura, España. Recuperado de <http://www.aidex.es/estres/BurnoutOrientadorJC.pdf>
- Ruiz, (1998). *Instrumento de la investigación. Procedimientos para su diseño y validación*. Venezuela: Cideg.
- Sabino, C. (2007). *El Proceso de Investigación*. 2ª ed. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Salanova, M; Llorens, S Y García, M. (2003). ¿Porque se está quemando los profesores?. *Revista de Prevención, Trabajo y Salud*. 28, 16-20.
- Sánchez, C (2003). Metodología para la realización de proyecto de investigación y tesis doctoral. Madrid, España: Universitas, 253-259.
- Sánchez, M Y Mantilla, M. (2005). Situaciones generadoras de los niveles de estrés en docentes universitarios *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*, 9 (001), 140-160.
- Savio, S.(2008). El síndrome del Burnout: un proceso de estrés. *Hologramática*, 5(8), 121-131
- Senn, S.; Wehbe, P. Y Gubiani, A. (2000). *El Malestar Docente en Profesores Universitarios*. Recuperado de <http://juanfilloy.bib.unrc.edu.ar/completos/corredor/corredef/comid/SENNSAND>.
- Sierra, C. (2004). *Estrategias para la Elaboración de un Proyecto de Investigación*. Maracay-Estado Aragua, Venezuela: Insertos Medicos de Venezela.
- Skinner,F.(1948). Superstition in the pigeon. *Journal of Experimental Psychology*, 38 (1), 168-172.

Tamayo, M Y Tamayo. (2007). *El Proceso de la Investigación Científica*. 4ª ed. México: Limusa.

Tariffe, M. (2013). *Síndrome de Burnout en residentes del postgrado de medicina interna de la Universidad de Central, Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera 2013*. Valencia Venezuela. Trabajo de especialización, Universidad de Carabobo, Venezuela. Recuperado de <http://www.riuc.bc.u.c.edu.ve>.

Thompson, M; Page, S y Cooper, C. (1993). A test of Caver and scheir`s self- control model of stress in exploring Burnout among mental health nurse. *Stress Medicine* 9, 221-235.

Universidad pedagógica Experimental Libertado “U.P.E.L”. (2006). *Manual de trabajos de grado de especialización, maestrías y tesis doctoral*. 4ª ed, Caracas, Venezuela: Fedupel.

Vanegas, H. (2010). *La educación superior en Venezuela: ¿superior a qué*. Boletín Asovac 40. Caracas, Venezuela.

Vera, J. (1994). El profesor principiante. *Cuadernos de Pedagogía*. Valencia, España.

Viloria, M Y Paredes, S (2002). Estudio del síndrome de Burnout o desgaste en profesores de la Universidad de los Andes. *Revista Educere*, 17. Caracas, Venezuela.

REFERENCIAS LEGALES

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999. Gaceta oficial nº 36860. Caracas, República Bolivariana de Venezuela, 30 de Diciembre de 1999.

La ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T). Gaceta Oficial n° 38.236. Caracas, República Bolivariana de Venezuela, del 26 de julio de 2005.

Normas Técnicas para la declaración de la enfermedad ocupacional. Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad laboral (I.N.P.S.A.S.E.L). Noviembre del 2008, Recuperado de:http://www.medicinalaboraldevenenezuela.com.ve/archivo/Nov_Ded_Enfer_Ocup.pdf. In saselsedecentral.

ANEXOS

ANEXO A

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

Naguanagua: Julio 2010

Estimado profesor:

Tengo el gusto de dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento que estoy culminando los estudios de Maestría en Investigación Educativa” en el Área de Postgrado de la Universidad y, como requerimiento académico se debe realizar una investigación que servirá como Trabajo de Grado, para culminar exitosamente este objetivo de crecimiento profesional que me he propuesto.

De acuerdo con la experiencia acumulada durante mi relación docente con la Facultad de Odontología, han surgido ciertas inquietudes en cuanto a los factores que pueden estar conllevando al desgaste profesional. A tal fin se realizará la siguiente investigación titulada: **“FACTORES ETIOLÓGICOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO DURANTE EL PERÍODO 2010-2011”**. Dicho síndrome de Burnout se caracteriza por la sensación de debilidad, agotamiento, desilusión y pérdida de interés por la actividad profesional como resultado del desgaste diario, en individuos que se dedican a actividades de servicios sociales.

Por ser parte de los docentes que laboran día a día en dicha institución solicito su valiosa colaboración, en el sentido de responder las situaciones presentadas en el instrumento anexo. La información obtenida será utilizada con fines eminentemente pedagógicos y nunca será empleada para otros propósitos. Esta información será procesada e interpretada en forma anónima, en consecuencia no tiene necesidad de firmarla, ni identificarse.

Al agradecerle de antemano su valioso aporte, se despide de usted

Atentamente

Prof. Diana García

INSTRUCCIONES

El presente instrumento está conformado por un test y un cuestionario, donde se le sugiere que lea detenidamente cada uno de los planteamientos que se muestran a continuación, conteste de forma objetiva y de acuerdo a su experiencia personal; cualquier duda diríjase al encuestador. Con el fin de, diagnosticar la presencia del síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, se les pide responder con una X en el test de Maslach en el recuadro que considere más pertinente a su respuesta, esta parte constará de cinco (5) opciones de respuestas donde nunca equivale a **(0)**, pocas veces al año o menos **(1)**, una vez al mes o menos **(2)**, unas pocas veces al mes o menos **(3)**, una vez a la semana **(4)**, pocas veces a la semana **(5)** y todos los días **(6)**. **Marque solo una opción.**

Por último, con la finalidad de identificar los factores etiológicos del síndrome de Burnout en los sujetos caso de estudio, se presenta un cuestionario estructurado en dos partes; en la primera parte, marque con una X donde usted se sienta identificado de acuerdo a sus características personales y en la segunda parte de acuerdo a las variables ambientales y organizacionales, marque de la misma manera con una X la opción que usted considere más pertinente según su experiencia vivida; esta parte estará conformada por cinco (5) opciones de respuestas: **(TA)** Totalmente de acuerdo, **(A)** De acuerdo, **(D)** Desacuerdo, **(IN)** indiferente, **(TD)** Totalmente en desacuerdo. **Debe escoger solamente una de ellas.**

Le recuerdo que esta es una información anónima, por tal motivo no es necesaria su identificación ni firma.

Nuevamente le agradezco de antemano su valiosa colaboración en suministrarme esta información, que seguro estoy redundará en beneficio tanto para mi trabajo de grado, como para la facultad.

¡MUCHAS GRACIAS!

1.- TEST DE MASLACH

A continuación, encontrará una serie de enunciados en relación a su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pido, su contribución respondiendo a cada una de las preguntas, según su identificación con lo que siente. De esta manera, se señala que cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca:..... 0	Pocas veces al año:..... 1
Una vez al mes:..... 2	Varias veces al mes..... 3
Una vez a la semana..... 4	Pocas veces a la semana 5 Diariamente 6

Nº	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.							
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo.							

Nº	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
13	Me siento frustrado por el trabajo.							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.							
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.							

Maslach y Jackson (1986)

ANEXO B

2.-CUESTIONARIO

I – VARIABLES INTRAPERSONALES

A.- Sexo:

Femenino ____ Masculino ____

B.- Dentro de qué rango de edad se encuentra:

Entre 25 y 30 años ____ Entre 31 y 35 años ____

Entre 36 y 40 años ____ Entre 41 y 45 años ____

Entre 46 y 50 años ____ Entre 51 y 55 años ____

Más de 56 años ____

C.- Señale su estado civil:

Soltero _ Casado _ Divorciado _ Viudo _ Concubino__

D.- Categoría del Cargo docente

Ordinario _ Contratado por Credenciales _ Contratado por Servicio docente _

E.- Dedicación Docente:

Exclusiva _ Tiempo Completo _ Medio Tiempo _ Tiempo Convencional _

II – VARIABLES AMBIENTALES Y ORGANIZACIONALES

TA	Totalmente de acuerdo
A	De acuerdo
D	Desacuerdo
IN	Indiferente
TD	Totalmente en desacuerdo

Nº	ITEMS	TA	A	IN	D	TD
1	Las instalaciones físicas, donde desarrollo mi jornada como docente son las más apropiada					
2	El espacio de las instalaciones físicas, está adecuado al número de estudiantes					
3	Es proporcional el número de alumnos por clínica, aula de clase y/o laboratorio, donde imparto mi docencia					

N°	ITEMS	TA	A	IN	D	TD
4	Es equilibrado el número de docentes por clínicas, aulas de clases y/o laboratorio en el área donde laboro					
5	Es equitativo, el número de docentes en relación al número de estudiantes en la materia que imparto					
6	Soy una persona expuesta altos riesgos laborales					
7	Me siento nervioso (a), a padecer alguna enfermedad por riesgos laborales					
8	La relación con mis compañeros de trabajo es buena					
9	En estos últimos años los cambios educativos a nivel curricular, tecnológico y las nuevas estrategias educativas han repercutido en mi salud psicológica y física					
10	Me siento realizado a nivel laboral					
11	Cumplo extensas jornadas laborales como docente					
12	Tengo muchos años laborando como docente					
13	Mi empleo es estable					
14	Tengo sobrecarga de trabajo					
15	Dentro de la Facultad, tengo funciones extras a parte de mis labores como docente					
16	Mi desempeño laboral me otorga prestigio dentro de la sociedad					
17	Los Docentes de la Facultad de Odontología estamos conformes con los beneficios recibidos dentro de esta Institución, como: bono de fin de año, bono vacacional, seguro de HCM y cesta tickets					
18	Mi salario está acorde con el trabajo que realizo					
19	Coloco el trabajo por encima de mis deberes familiares					
20	Es obligatorio realizar estudios de cuarto y quinto nivel para ascender en mi trabajo					

ANEXO C

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

Tabulación de los resultados de la prueba de validez de expertos

Experto	No 1			No 2			No 3			Suma- toria	Porcentaje por ítems
	Criterios			Criterios			Criterios				
ITEMS	Pertinencia	Claridad	Coherencia	Pertinencia	Claridad	Coherencia	Pertinencia	Claridad	Coherencia		
1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	8	88,88
2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	8	88,88
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100,00
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100,00
5	1	1	1	1	1	1	1	0	1	8	88,88
6	1	1	1	1	1	1	1	0	1	8	88,88
7	1	1	1	1	1	1	1	0	1	8	88,88
8	1	1	1	1	1	1	1	0	1	8	88,88
9	1	1	1	1	0	0	1	1	1	7	77,77
10	1	1	1	1	1	1	1	0	1	8	88,88
11	1	1	1	1	1	1	1	0	1	8	88,88
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100,00
13	1	1	1	1	1	1	1	0	1	8	88,88
14	1	1	1	1	1	1	1	0	1	8	88,88
15	1	1	1	1	1	1	1	0	1	8	88,88
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100,00
17	1	1	1	1	1	1	1	0	1	8	88,88
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100,00
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100,00
20	1	1	1	1	0	0	1	0	1	6	66,66
VALID EZ											90,55

Leyenda: Adecuado = 1 Inadecuado = 0

Conclusión: De acuerdo a la opinión de tres expertos, el cuestionario diseñado tiene un 90.55 % de validez

Rango (%)	Validez
90 - 100	Elevada
70 - 89	Aceptable
41 - 69	Regular
21 - 40	Baja
0 - 20	Muy Baja

ANEXO D

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Sujeto/Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Xi
1	5	5	5	4	5	5	4	1	4	2	5	5	4	2	5	1	2	5	4	5	78
2	4	4	5	5	5	5	4	2	3	2	5	4	4	5	1	3	5	5	5	5	81
3	2	4	4	2	2	5	4	1	1	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	5	56
4	1	2	2	1	1	5	4	2	2	2	3	2	2	4	3	2	3	4	2	5	52
5	2	5	5	5	5	5	4	1	3	2	3	3	1	2	1	2	5	5	5	5	69
6	2	4	4	1	4	3	3	2	2	2	5	5	4	5	5	3	5	5	2	5	71
7	4	4	4	4	4	5	4	1	5	1	3	2	2	3	2	2	4	5	2	5	66
8	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	57
9	5	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	1	4	5	2	5	5	4	4	74
1	4	4	4	4	4	4	5	2	2	1	4	4	2	3	5	1	2	3	2	5	65
Sumatoria																					
Media																					
Desv. Est.																					

k/k-1	1,0526
Varianza Interna	24,7222
Varianza Exter	92,9889
Fraccion	0,2659
Corchete	0,7341
Alpha	0,7728

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE SPSS 10.0

<p>Análisis de fiabilidad</p> <p>***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****</p> <p>RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)</p> <p>Reliability Coefficients</p> <p>N of Cases = 10,0 N of Items = 20</p> <p>Alpha = ,7728</p>

Conclusión: De acuerdo al coeficiente Alfa de Cronbach este instrumento presenta una confiabilidad de= **0.7728**.

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Ruiz (1998)
