

**Análisis del Síndrome de Desgaste Ocupacional en Profesores de Secundaria en
Bucaramanga**

Liliana Xiomara Moreno Solano

**Trabajo de Grado para Optar al Título de
Especialización En Estadística**

Director

Gabriel Yáñez Canal

Doctor en Matemática Educativa

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias

Escuela de Matemáticas

Bucaramanga

2017

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	10
1. Justificación	10
2. Antecedentes	11
3. Instrumento de recolección de datos	13
4. Análisis descriptivo.....	14
5. Análisis del Síndrome de Desgaste Ocupacional.....	28
5.1 Interpretación del cuestionario MBI	34
5.2 Análisis de satisfacción.....	38
6. Análisis del cuestionario MBI aplicando Modelo de Rasch	42
6.1 Conclusiones aplicando el Modelo de Rasch.....	60
7. Análisis de factores asociados	61
8. Conclusiones	74
Bibliografía	76

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de la muestra por sexo	14
Figura 2. Histograma y Box-Plot de la variable edad.....	15
Figura 3. Box-Plot e Histograma de la composición familiar	17
Figura 4. Distribución de variables personales	18
Figura 5. Formación académica.....	19
Figura 6. Histograma y Box-Plot de la variable años de experiencia docente	20
Figura 7. Distribución de las variables de condiciones laborales	21
Figura 8. Histograma y Box-Plot de las variables de carga académica	23
Figura 9. Distribución de variables de trabajo en equipo y responsabilidades administrativas ...	24
Figura 10. Distribución de variables de autopercepción de la capacidad docente.....	25
Figura 11. Histograma y Box-Plot de las variables sobre número de estudiantes.....	26
Figura 12. Percepción de los docentes encuestados hacia sus alumnos	27
Figura 13. Distribución de los ítems en la dimensión agotamiento emocional	31
Figura 14. Distribución de los ítems en la dimensión despersonalización	32
Figura 15. Distribución de los ítems en la dimensión realización profesional	34

Figura 16. Distribución de los profesores en la dimensión agotamiento emocional	35
Figura 17. Distribución de los profesores en la dimensión despersonalización	36
Figura 18. Distribución de los profesores en la dimensión realización profesional	37
Figura 19. Distribución de respuestas del cuestionario sobre satisfacción en el trabajo (parte 1)	39
Figura 20. Distribución de respuestas del cuestionario sobre satisfacción en el trabajo (parte 2)	40
Figura 21. Distribución de respuestas del cuestionario sobre satisfacción en el trabajo (parte 3)	41
Figura 22. Estadísticos de ajuste del cuestionario MBI - Salida Winsteps.....	44
Figura 23. Probabilidad de las categorías con 5 opciones de respuesta.....	45
Figura 24. Estadísticos de ajuste de MBI con 4 opciones de respuesta.....	46
Figura 25. Probabilidad de las categorías con 4 opciones de respuesta.....	46
Figura 26. Mapa de Wright de MBI con 4 opciones de respuesta.....	49
Figura 27. Mapa de Wright de MBI con 4 opciones de respuesta por dimensiones.....	51
Figura 28. Estadística de los ítems de MBI con 4 opciones de respuesta.....	52
Figura 29. Distribución de frecuencia de respuestas y promedio de habilidad de los ítems	53
Figura 30. Estadística de los ítems de MBI con 4 opciones de respuesta ordenado por dimensiones	54
Figura 31. Estadísticos de ajuste de MBI con 4 opciones de respuesta eliminando el ítem 15	55

Figura 32. Probabilidad de las categorías con 4 opciones de respuesta y eliminando el ítem 15. 56

Figura 33. Mapa de Wright con escala de respuesta de 1 a 4 y eliminando el ítem
Despersonalización15 – Salida Winsteps 58

Figura 34. Estadística de los ítems obtenidos en escala de respuesta de 1 a 4 y eliminando el ítem
15..... 59

Figura 35. Distribución de Síndrome de Desgaste Ocupacional 62

Figura 36. SDO con relación a las dimensiones del cuestionario MBI 63

Figura 37. Gráfico de Correlaciones de las variables cuantitativas 64

Figura 38. Nivel de SDO con relación al sexo..... 66

Figura 39. Nivel de SDO con relación al vivir en pareja..... 67

Figura 40. Nivel de SDO con relación a la edad de los hijos 68

Figura 41. Nivel de SDO con relación a la frecuencia de vacaciones familiares 69

Figura 42. Nivel de SDO con relación a la dedicación en cargos administrativos 71

Figura 43. Nivel de SDO con relación a la percepción de su capacidad docente..... 72

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Medidas resumen de la variable edad	15
Tabla 2. Medidas de resumen de las variables vivir en pareja e hijos	16
Tabla 3. Medidas resumen de la variable años de experiencia docente.....	20
Tabla 4. Áreas de enseñanza y asignaturas de los docentes encuestados	22
Tabla 5. Medidas resumen de las variables sobre la carga académica	22
Tabla 6. Resumen de las variables sobre trabajo administrativo	24
Tabla 7. Medidas resumen de las variables sobre número de estudiantes	26
Tabla 8. Categoría de las dimensiones de SDO según puntaje obtenido mediante MBI.....	35
Tabla 9. Distribución por puntaje de mayor a menor por ÍTEM del cuestionario MBI	43
Tabla 10. Medidas resumen de la variable SDO.....	62
Tabla 11. Coeficientes de correlación de variables cuantitativas	65
Tabla 12. ANOVA SDO con relación al sexo	66
Tabla 13. ANOVA SDO con relación a convivir con pareja.....	67
Tabla 14. ANOVA SDO con relación a la edad de los hijos	68
Tabla 15. ANOVA SDO con relación a la frecuencia de vacaciones familiares.....	70

Tabla 16. Prueba de Tukey para diferencias de SDO según vacaciones familiares	70
Tabla 17. ANOVA SDO con relación a la dedicación en cargos administrativos	71
Tabla 18. ANOVA SDO con relación a la percepción de su capacidad docente	73
Tabla 19. Prueba de Tukey para diferencias de SDO según capacidad docente	73

Introducción

La salud de los trabajadores, orientada a prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades adquiridas como consecuencia de la labor que desempeñan, ha tomado importancia desde mediados del siglo XX. Las enfermedades pueden tener manifestaciones físicas o psicológicas, siendo estas últimas más difíciles de diagnosticar por tener un alto componente subjetivo. Los trabajadores que dentro de sus funciones tienen una alta demanda de servicio están más expuestos a problemas mentales, principalmente el estrés. Una situación de salud desencadenada por el estrés laboral es el conocido síndrome de “quemarse” por el trabajo, síndrome de desgaste ocupacional (SDO), o *Burnout* en inglés.

El SDO se caracteriza por 3 componentes: el agotamiento que se refiere al cansancio para realizar sus funciones; la despersonalización que implica el poco interés por la situación en los pares y en las personas objeto de su servicio; y la sensación de poca realización profesional. A pesar de que se han realizado diversos estudios de SDO en docentes, aun no se ha logrado identificar los factores desencadenantes de este síndrome. En este estudio analizaremos la situación de SDO en los docentes de educación secundaria en Bucaramanga y algunos factores relacionados, paso fundamental para poder generar estrategias de prevención.

1. Justificación

El trabajo es la principal fuente del desarrollo del ser humano en su proyecto profesional y la fuente de recursos económicos para cumplir con sus metas individuales, familiares y sociales. El síndrome de “quemarse” por el trabajo está bastante ligado con los trabajos de atención al público y oferta de servicios, donde el empleado ofrece su quehacer a varias personas, sus clientes. En

este caso, estudiaremos el síndrome de “quemarse” por el trabajo en docentes de secundaria de colegios públicos, a quienes su labor les exige interactuar constantemente con sujetos objetos del servicio que brindan, sus alumnos.

Cuando se presenta el síndrome de “quemarse” por el trabajo en los profesores, se genera un impacto en su salud psicológica. Los profesores con síndrome de desgaste ocupacional (SDO), además se encuentran inmersos constantemente en un ambiente que perciben como hostil y generador de su agotamiento, no tienen a donde huir, porque huir implicaría abandonar su trabajo que como dijimos es su fuente de ingresos. Esta exposición prolongada convierte el SDO en un estado crónico con complicaciones a nivel físico como taquicardia, hipertensión, insomnio, entre otras.

La salud de los profesores es muy importante. Carecer de una buena salud afecta no solo al profesor, sino además a quienes se benefician de su desempeño, a la institución donde labora y a gran escala al sistema de educación nacional.

2. Antecedentes

Los estudios sobre síndrome de desgaste ocupacional iniciaron en 1974 con el trabajo de Herbert Freudengerger (1974), quien lo define como “una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”. En 1981, Maslach y Jackson, elaboraron el concepto que hoy en día permanece vigente, en el que el SDO se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización e insatisfacción. Adicionalmente, Maslach crea el instrumento de medición de burnout MBI (Napione, 2008).

Se han realizado diversos estudios de corte transversal que buscan conocer y explicar el SDO en profesores (Napione, 2008; O'Brennan, Pas, y Bradshaw, 2017). En su tesis doctoral, Napine (2008) realizó un estudio de SDO en profesores de educación secundaria obligatoria en Barcelona, donde no solo da a conocer la situación de salud de los docentes y los posibles factores que expliquen el *burnout*, sino que va más allá y propone estrategias que hagan parte de una política pública para prevenir el agotamiento emocional en los docentes.

Intentando determinar factores desencadenantes del SDO en docentes también se han realizado estudios longitudinales (Salanova, Martínez, y Lorena, 2005; Schwarzer, y Hallum, 2008; Llorens, García-Renedo y Salanova, 2005; Nuri, Demirok, y Direktör, 2017). A pesar de los diversos estudios realizados, aún no se ha logrado determinar claramente los factores asociados al SDO. Los más cercanos en que los investigadores coinciden son: el sexo y la percepción de eficacia en el trabajo. Ser mujer ha mostrado mayor relación con el agotamiento emocional, no obstante, las opiniones están divididas ya que en algunos estudios si presenta mayor riesgo ser mujer, y en otros no marca diferencia. En cuanto a la percepción de eficacia en el trabajo, se ha descubierto una fuerte relación con agotamiento emocional y despersonalización. En general, el nivel bajo en la percepción de la eficacia en el trabajo es un fuerte predictor de *Burnout* (Llorens et al., 2005).

Salanova, Martínez, y Lorena (2005) identifican a través de un análisis factorial dos obstáculos y tres facilitadores presentes en la labor docente. Los obstáculos son: obstáculos técnicos y obstáculos sociales. Y los tres facilitadores son: sociales, gestión eficaz del aula y gestión de la disciplina.

Llorens et al., (2005) describen un fenómeno al que llaman espiral negativa, consiste en que los obstáculos técnicos y sociales a los que se enfrentan los profesores en el trabajo conllevan a una crisis en la percepción de eficacia de su labor, esta crisis desencadena el síndrome de “quemado”

por el trabajo y finalmente, encuentran que el profesor “quemado” por su trabajo va a percibir mayores obstáculos, iniciando nuevamente el proceso que desencadena el SDO, convirtiéndose en una espiral.

3. Instrumento de recolección de datos

En este trabajo los datos fueron recogidos por medio de un cuestionario autodiligenciado el cual se divide en 3 partes: I parte: incluye variables sociodemográficas a través de preguntas relacionadas con la vida familiar, formación académica, aspectos del trabajo, percepción de su desempeño y percepción de la disciplina e interés por parte de los profesores. II parte: Cuestionario sobre sensación laboral, basado en Maslach Burnout Inventory (MBI-ES) (Maslach y Jackson, 1981) con 22 ítems con una adaptación de la escala de respuesta de 0 (No, nunca) a 6 (Todos los días) por una escala de 1 (Nunca) a 5 (Siempre). Y III parte: Cuestionario sobre satisfacción, con 16 preguntas con escala de respuesta que va de 1 (muy insatisfecho) a 5 (muy satisfecho).

Se encuestaron 404 docentes de 13 colegios de Bucaramanga. Se excluyen del análisis 21 encuestas por las siguientes razones: 11 eran profesores de primaria, 9 no respondieron el test MBI-ES adaptado, variable de interés en este trabajo; y 1 por no diligenciar la encuesta después de la pregunta 5. Por lo anterior, los datos analizados corresponden a 383 sujetos.

A continuación, se presenta el análisis descriptivo de todas las variables incluidas en el cuestionario.

4. Análisis descriptivo

Como podemos observar en la Figura 1, más de la mitad de los docentes entrevistados son mujeres 62.92 %.

Sexo de los docentes entrevistados

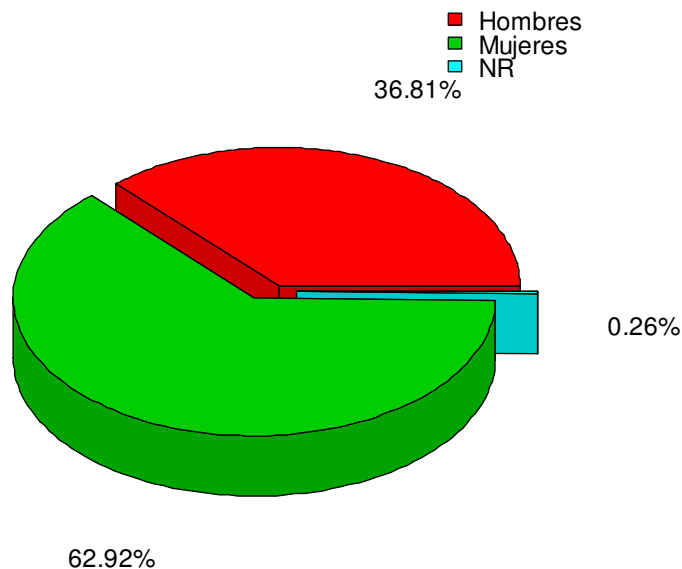
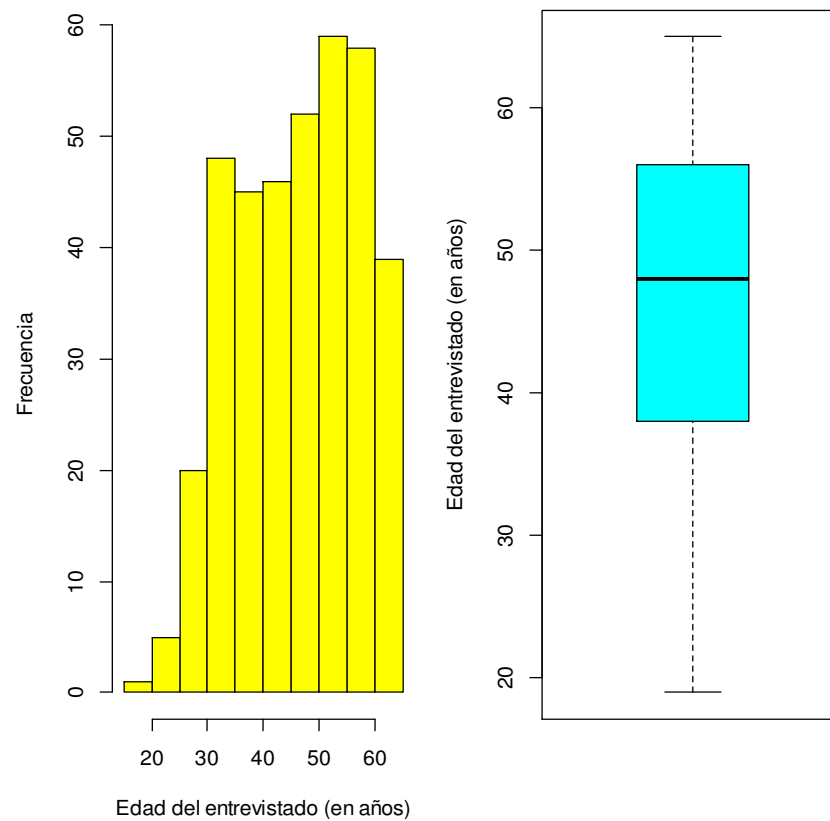


Figura 1. Distribución de la muestra por sexo

En la tabla 1 y la figura 2, se aprecia la distribución de la edad de los profesores entrevistados, la media de la edad es de 46.9 años, el profesor más joven tiene 19 años y el de mayor edad tiene 65 años. El primer cuartil es 38 años y el tercer cuartil 56 años, es decir que el 50 % de los encuestados se encuentran en este rango de edad. Se observa poca dispersión (23.17 %) y la distribución es asimétrica hacia la izquierda. 10 personas no respondieron (NR) a esta pregunta.

Tabla 1. Medidas resumen de la variable edad

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Media	Q3	Máximo	Varianza	CV (%)
Edad	19	38	48	46.89	56	65	118.05	23.17 %

*Figura 2. Histograma y Box-Plot de la variable edad*

En cuanto a la composición familiar, en la tabla 2 y la figura 3, observamos que el 62.6 %, conviven actualmente con una pareja sentimental; los docentes que tienen hijos tienen principalmente entre 1 y 2, observando algunos valores extremos, 6 hijos como mayor número de hijos de un profesor encuestado. Una ligera mayoría de los hijos son menores de edad, teniendo

en cuenta que 22 no responden. De los 289 docentes que tienen hijos, 229 aún viven con ellos en casa. NA corresponde a los 94 encuestados que no tienen hijos que por consecuencia las siguientes preguntas no les aplican. NR corresponde a los encuestados que no proporcionan ese dato en la encuesta.

Tabla 2. Medidas de resumen de las variables vivir en pareja e hijos

Variables	Nivel	N
Vive en Pareja	Si	240
	No	141
	NR	2
Número de hijos	0	94
	1	105
	2	117
	3	52
	4	11
	5	3
	6	1
Edad de los hijos	Menores de edad	142
	Mayores de edad	125
	NA	94
	NR	22
Hijos que viven con él/ella	0	44
	1	127
	2	78
	3	21
	4	3
	NA	94
	NR	16

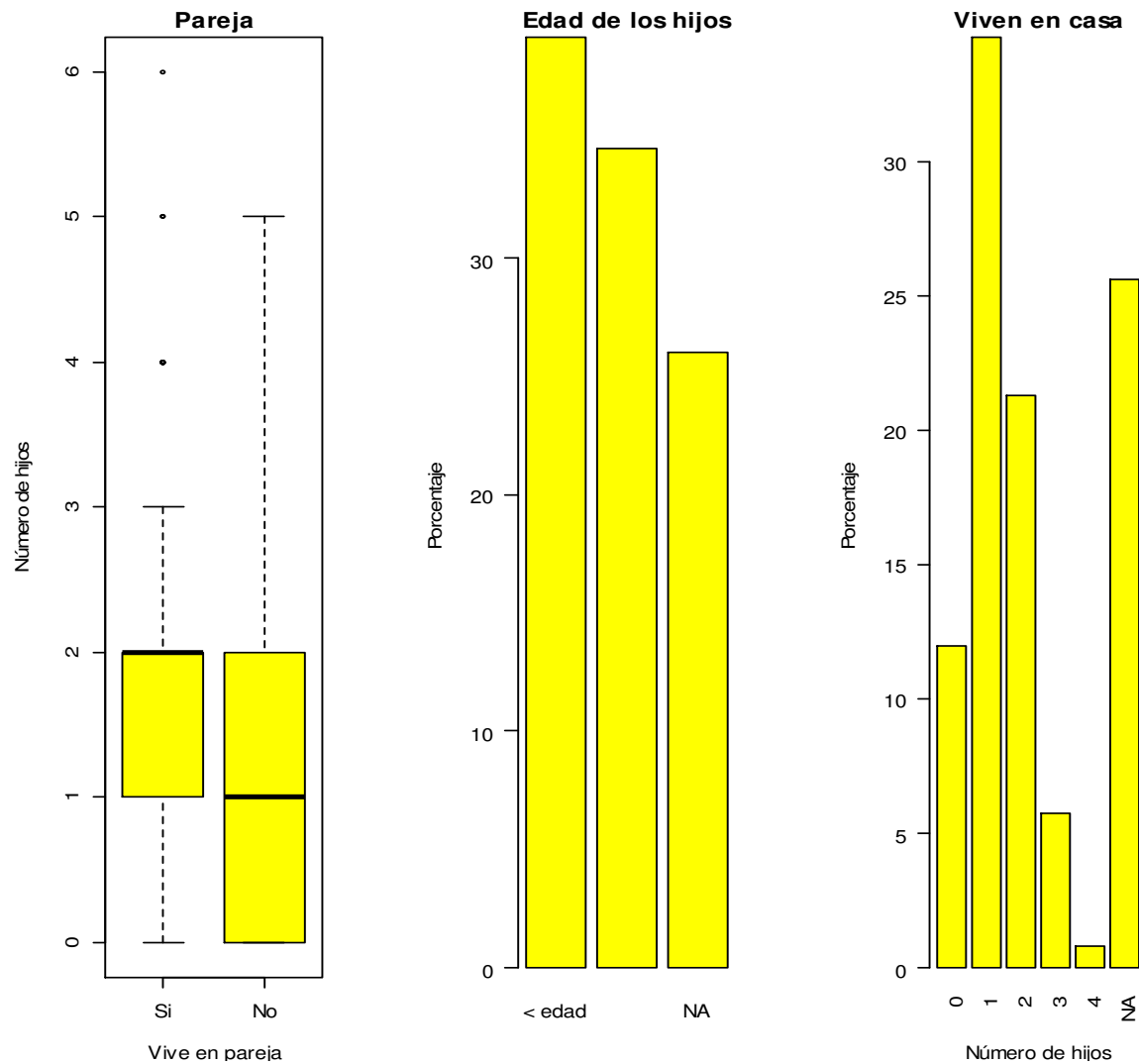


Figura 3. Box-Plot e Histograma de la composición familiar

En la Figura 4 observamos que 58.48 % de los docentes encuestados disfruta de vacaciones familiares todos los años, el 66.6 % no realizan otra actividad que genere fuentes de ingreso adicional, 54.8 % se desplazan al trabajo en menos de 30 minutos y 63.44 % usan con mayor frecuencia transporte particular.

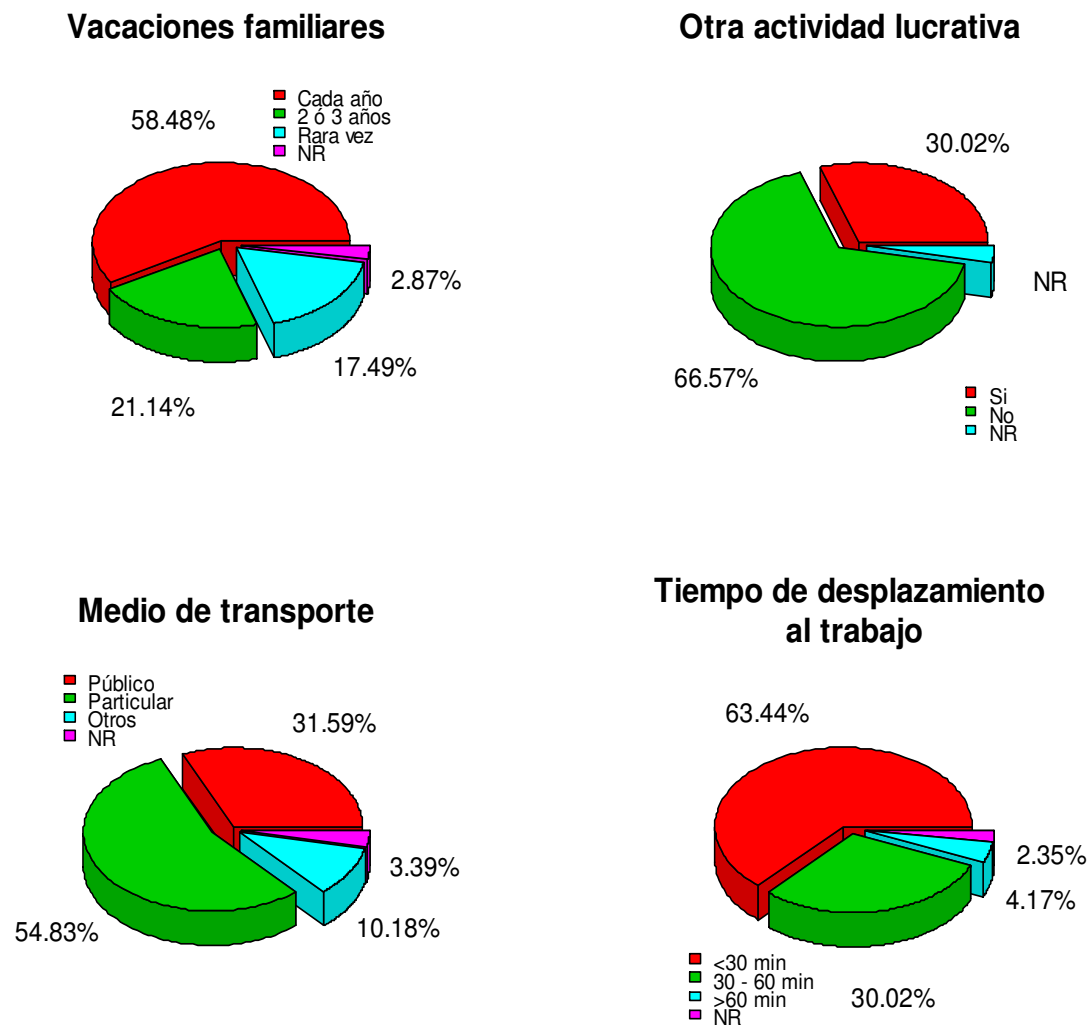


Figura 4. Distribución de variables personales

En cuanto a la formación académica, en la Figura 5 podemos ver que la mayoría de los docentes encuestados cuentan con estudios de posgrado: 49.3 % tienen especialización, casi el 22 % tienen maestría y el 23 % se encuentran cursando actualmente un estudio de posgrado.

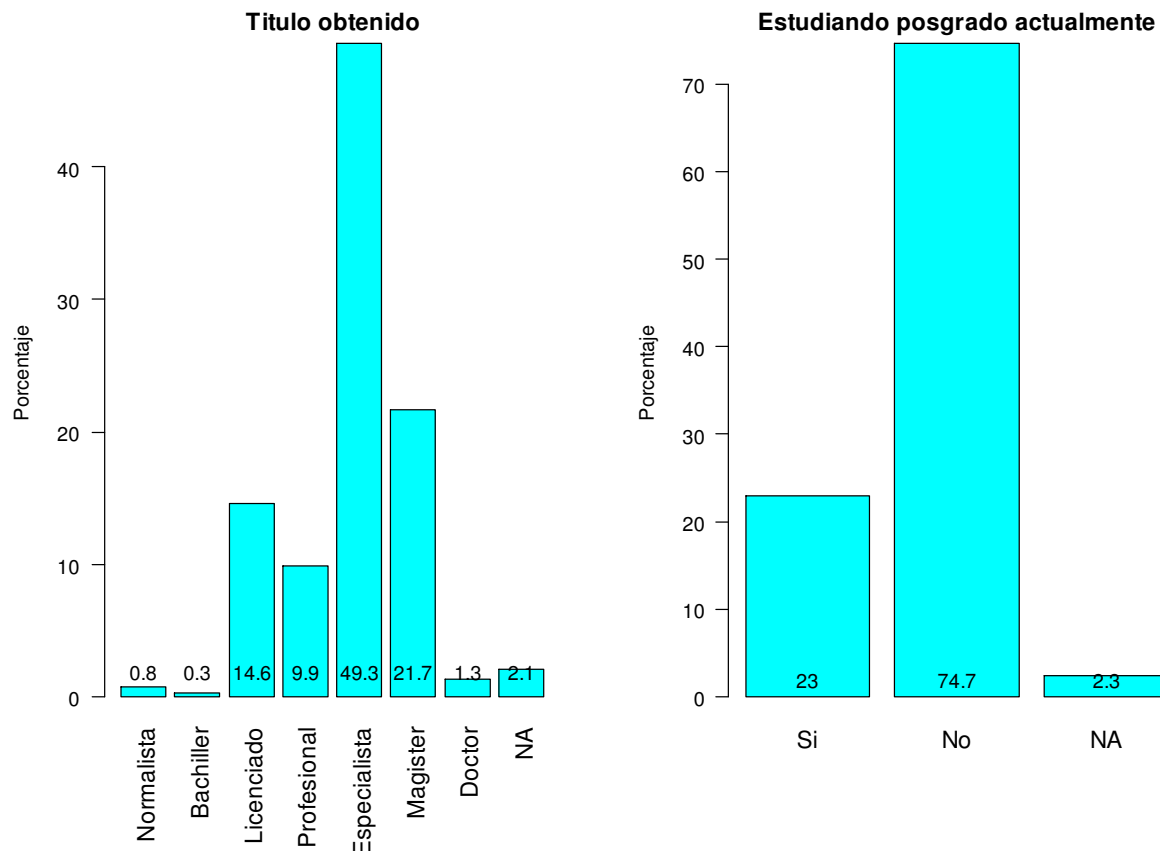


Figura 5. Formación académica

En la Tabla 3 y la Figura 6 se observa que los años de experiencia docente de las personas encuestadas se distribuyen con una ligera asimetría a la derecha, la media es de 21.21 años de experiencia, el rango intercuartílico entre 10 y 31 años de experiencia docente. La dispersión de los datos es relativamente alta 58.4 %, la persona con menos experiencia tiene 1 año como docente de secundaria y la de más años de experiencia tiene 47 años de experiencia. 22 personas no respondieron (NR) a esta pregunta.

Tabla 3. Medidas resumen de la variable años de experiencia docente

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Media	Q3	Máximo	Varianza	CV (%)
Años de experiencia	1	10	21	21.21	31	47	153.6	58.4 %

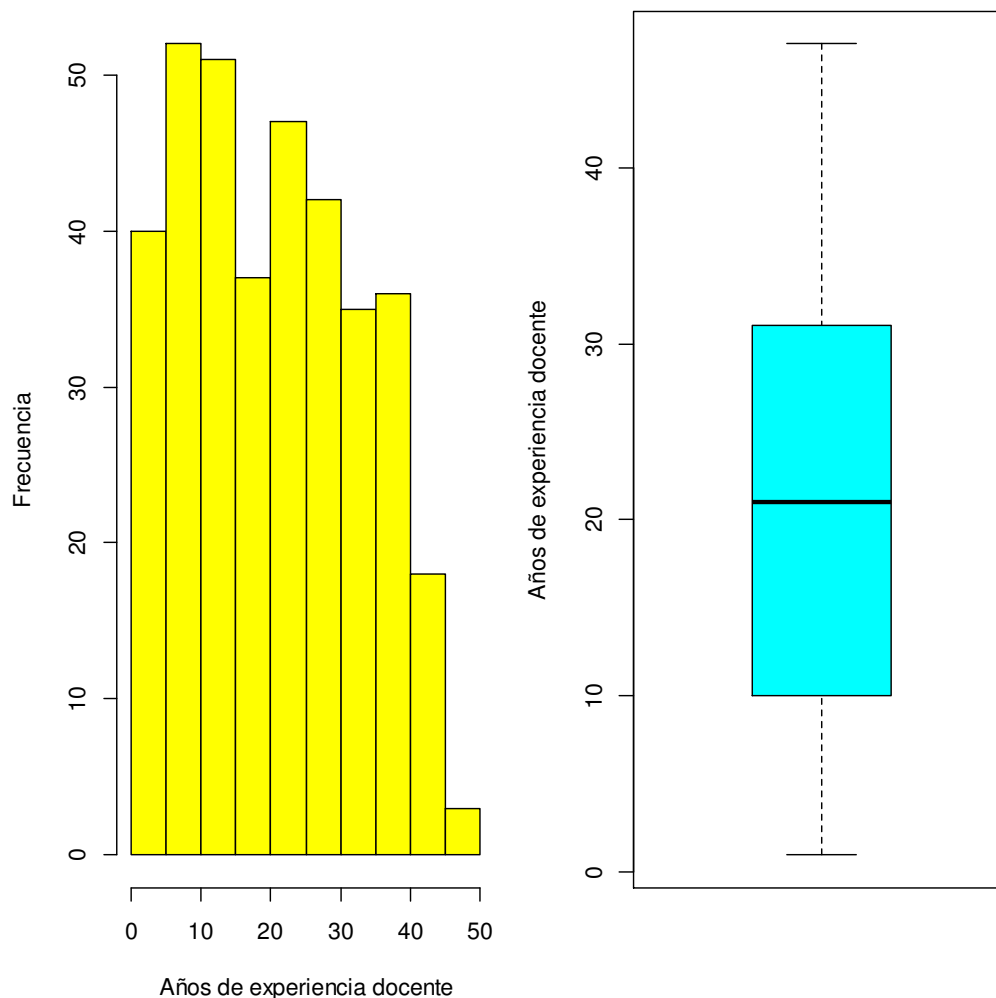


Figura 6. Histograma y Box-Plot de la variable años de experiencia docente

En la Figura 7, vemos las condiciones laborales de los encuestados, quienes en su mayoría trabajan exclusivamente en la institución educativa donde fueron encuestados 81.7 %, el 90.1 % trabajan tiempo completo, 65.8 % en la jornada de la mañana y 93 % con un contrato laboral a término indefinido lo que garantiza su estabilidad laboral.

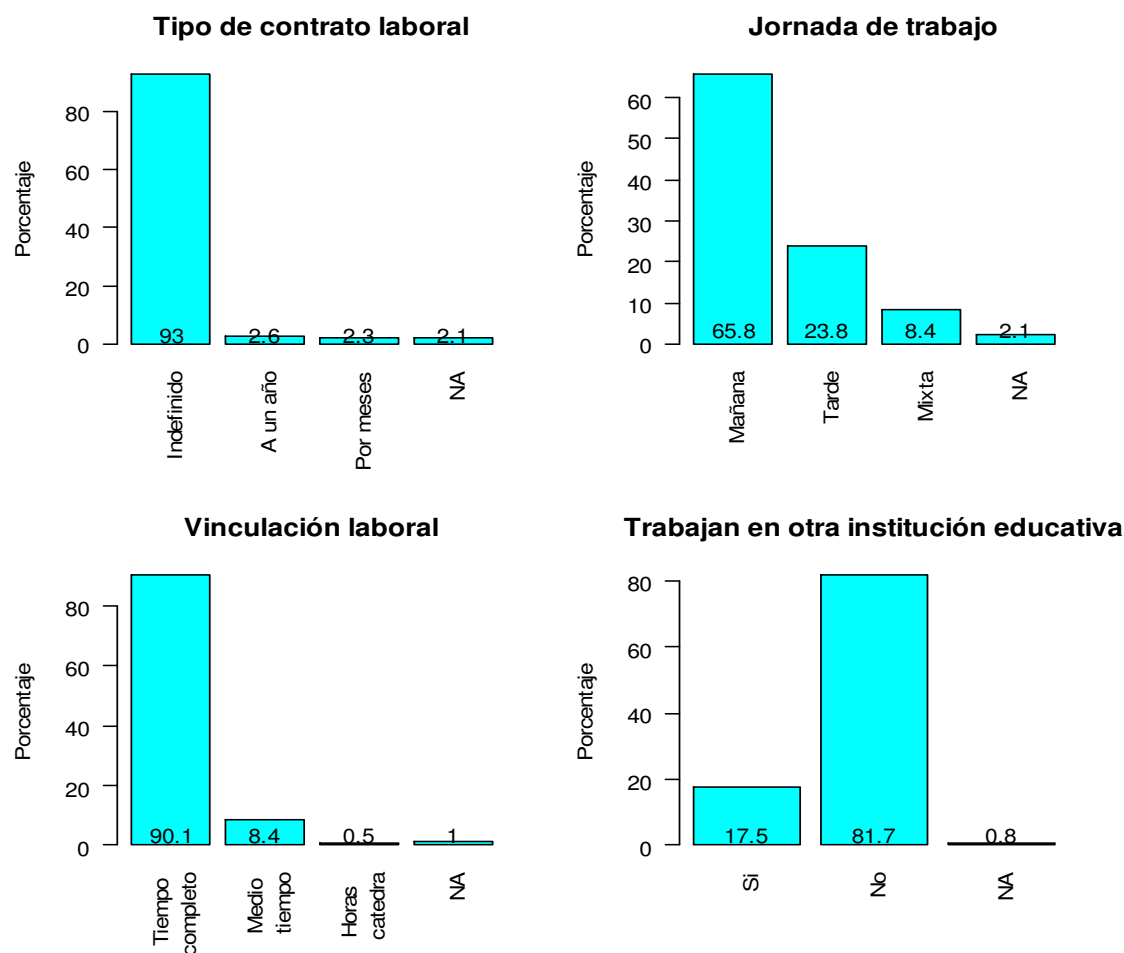


Figura 7. Distribución de las variables de condiciones laborales

Las Tablas 4 y 5 junto a la Figura 8 muestran la distribución de las variables relacionadas con la carga académica de los encuestados. Se observa que aproximadamente el 28 % de los docentes de secundaria deben desempeñarse en diversas áreas de enseñanza y la mayoría tienen a cargo diferentes asignaturas. Los docentes encuestados imparten clases a varios cursos, el 50 % de los encuestados tienen entre 5 y 8 cursos a los cuales imparten clases, esta variable presenta una alta dispersión (53 %) y se distribuye con asimetría a la derecha por la presencia de valores extremos con docentes con un mayor número de cursos a cargo, el profesor tiene más cursos a quienes les

da clase, tiene 22 cursos. El número de clases semanales, al ser principalmente docentes de tiempo completo, no muestra gran dispersión (21 %), el rango intercuartílico está entre 22 y 24 con presencia de valores extremos a ambos lados de la gráfica, los valores de menor y mayor número de clases en la semana son 4 y 52 respectivamente.

Tabla 4. Áreas de enseñanza y asignaturas de los docentes encuestados

Variables	Nivel	N	Porcentaje
Áreas de enseñanza	1	257	67.1
	2	86	22.5
	3	16	4.2
	4	4	1.0
	5	1	0.3
	NR	19	5.0
Número de asignaturas distintas	0	113	29.5
	1	94	24.5
	2	98	25.6
	3	34	8.9
	4	10	2.6
	5	8	2.1
	6	3	0.8
	8	2	0.5
	NR	21	5.5

Tabla 5. Medidas resumen de las variables sobre la carga académica

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Media	Q3	Máximo	Varianza	CV	Sd
Número de cursos	1	5	6	7.67	8	22	16.56	53 %	4.0
Numero de clases semanales	4	22	22	23.01	24	52	23.43	21 %	4.8

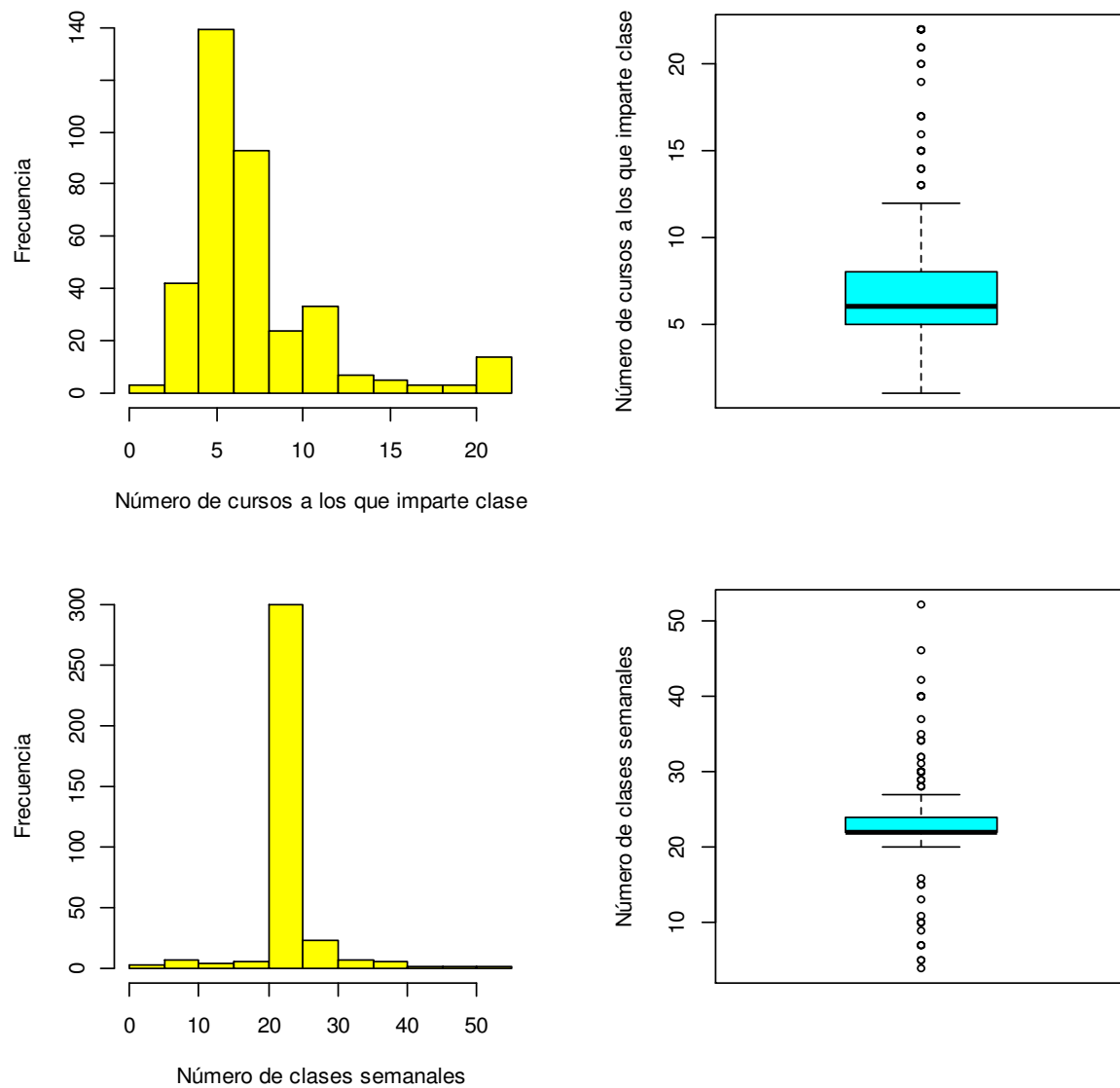


Figura 8. Histograma y Box-Plot de las variables de carga académica

La Figura 9 evidencia que la gran mayoría de los profesores de secundaria entrevistados (81 %) manifiestan realizar trabajo en equipo con los colegas de la misma institución. Entre tanto solo el 2.34 % (9 profesores) manifiesta ejercer cargos administrativos. En la Tabla 6, se muestra la distribución horaria de estos 9 profesores, 4 de estos 9 profesores complementan su labor docente

con 8 horas a la semana de trabajo administrativo. Y cuatro profesores encuestados no tienen horas de trabajo docente, toda su carga laboral la cumplen con su labor administrativa.

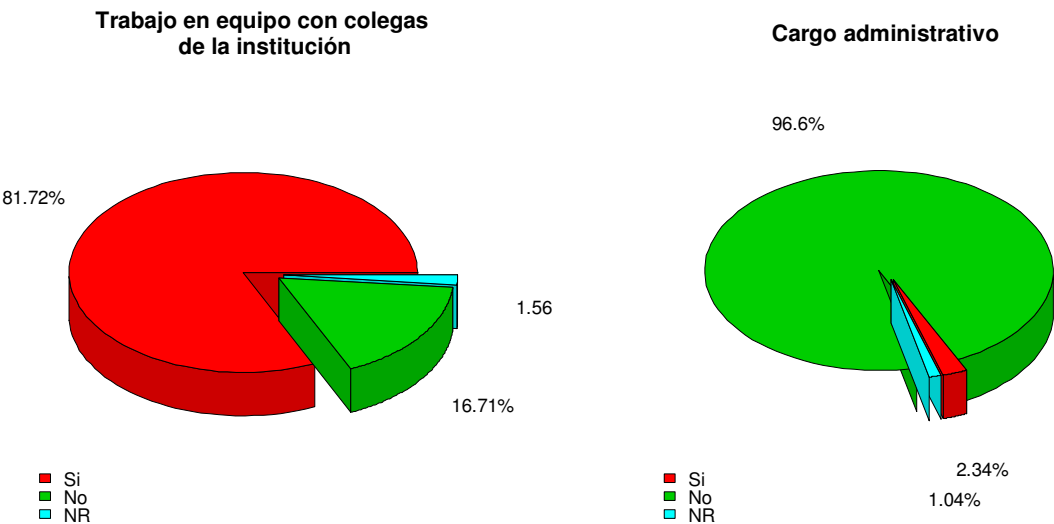


Figura 9. Distribución de variables de trabajo en equipo y responsabilidades administrativas

Tabla 6. Resumen de las variables sobre trabajo administrativo

Variables	Nivel	N
Cargo administrativo	Si	9
	No	370
	NR	4
Horas administrativas	2	1
	4	1
	8	4
	10	1
	26	1
	40	1
	NA	370
	NR	4
Horas docencia	0	4
	22	1
	30	2
	36	1
	NA	370
	NR	5

”En cuanto a la autopercepción de los profesores encuestados, la Figura 10 permite ver que tienen una buena percepción de su capacidad para desempeñarse en su trabajo, la educación que han recibido, tanto en formación universitaria como capacitación docente les ha brindado seguridad para su papel laboral.

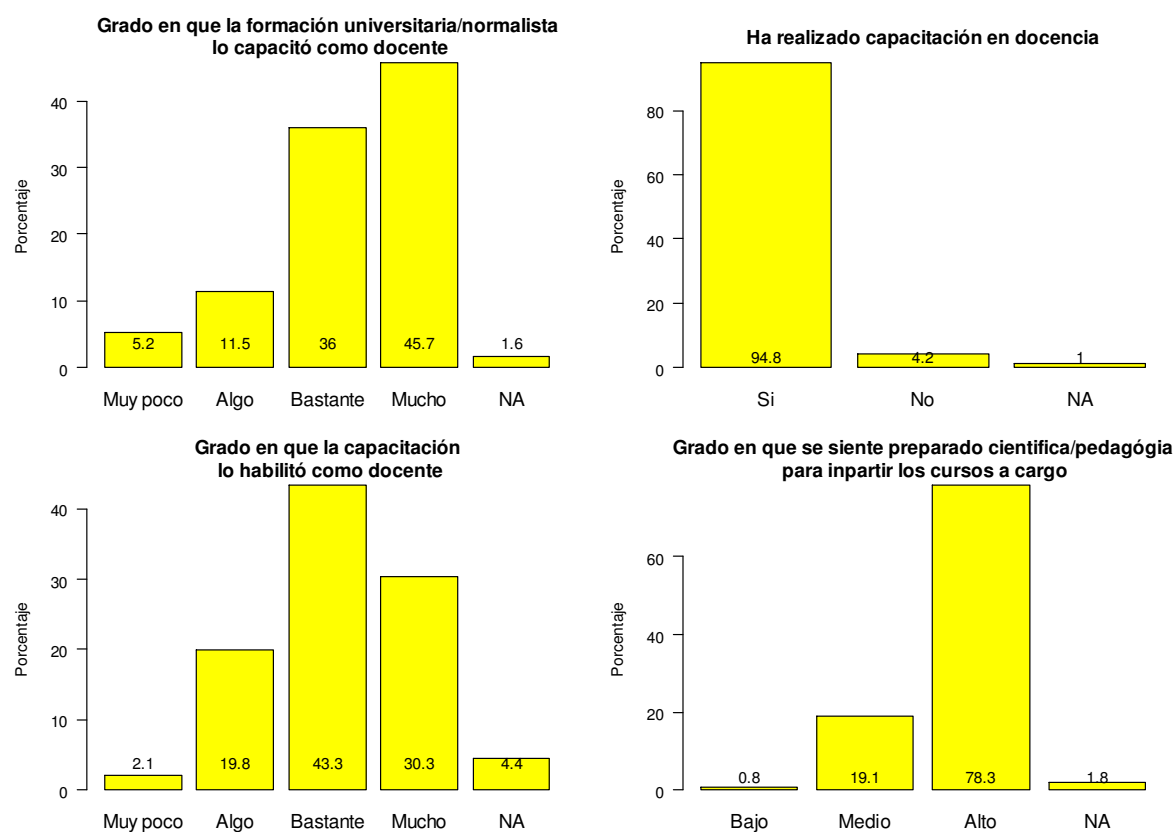


Figura 10. Distribución de variables de autopercepción de la capacidad docente

En la Tabla 7 y la Figura 11 se puede analizar la distribución del número de estudiantes que cada profesor encuestado tiene a cargo. El 50 % de los docentes tiene entre 200 y 324 estudiantes que corresponde a los cuartiles 1 y 3. La media es de 292.4 estudiantes en total a quienes cada profesor dicta clase. La dispersión de esta variable es alta 55.1 %, el profesor que reporta tener un total de estudiantes menor tiene 28 y el que más estudiantes registra tiene 1000 estudiantes. 14 profesores

no respondieron esta pregunta. El tamaño promedio de los cursos es de 37.7 estudiantes y los cuartiles 1 y 3 son 36 y 40 estudiantes respectivamente. Los datos están cercanos entre sí, solo 13.8 % de dispersión. El curso con menos estudiantes es de 10 y el más grande tiene 52 alumnos. Seis profesores no respondieron esta variable.

Tabla 7. Medidas resumen de las variables sobre número de estudiantes

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Media	Q3	Máximo	Varianza	CV
Total de estudiantes a cargo	28	200	245	292.4	324	1000	25963.3	55.1 %
Estudiantes por curso	10	36	40	37.7	40	52	27.1	13.8 %

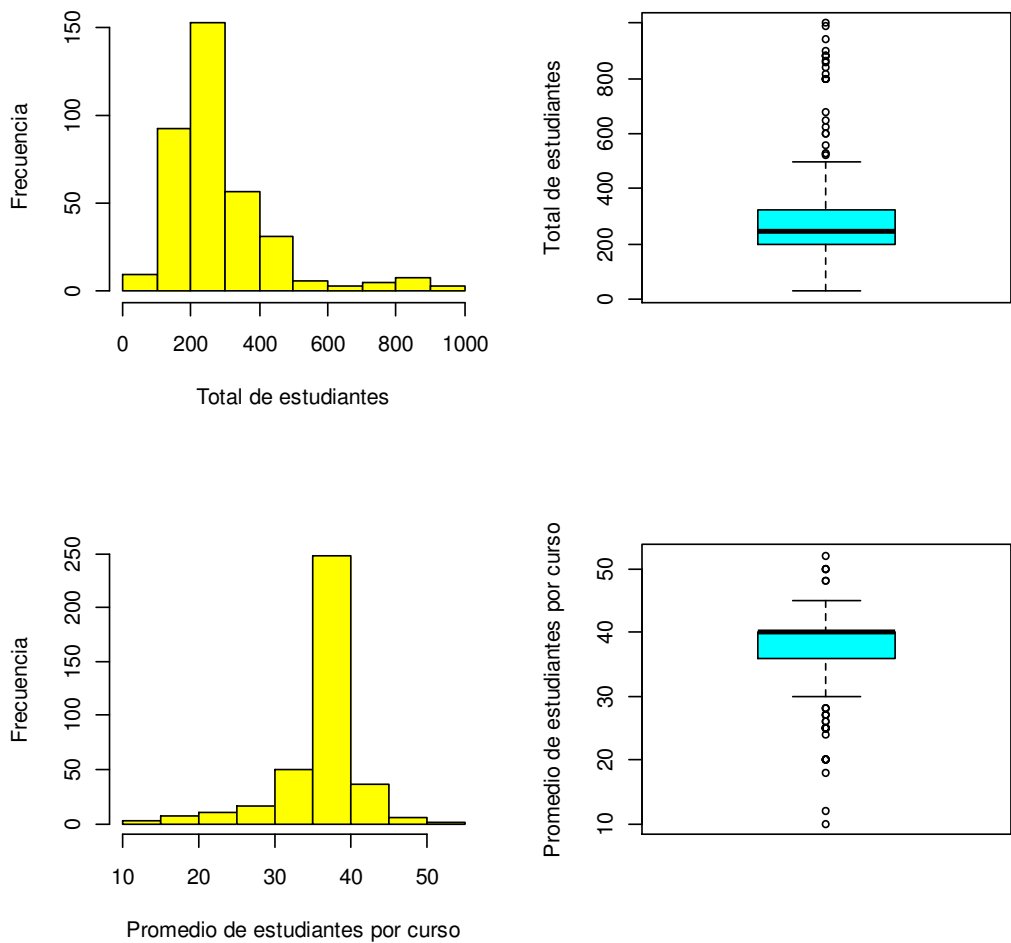


Figura 11. Histograma y Box-Plot de las variables sobre número de estudiantes

Los profesores perciben a sus alumnos, en un nivel entre regular y bueno tanto en lo académico como en su conducta disciplinaria tal como se muestra en la Figura 12.

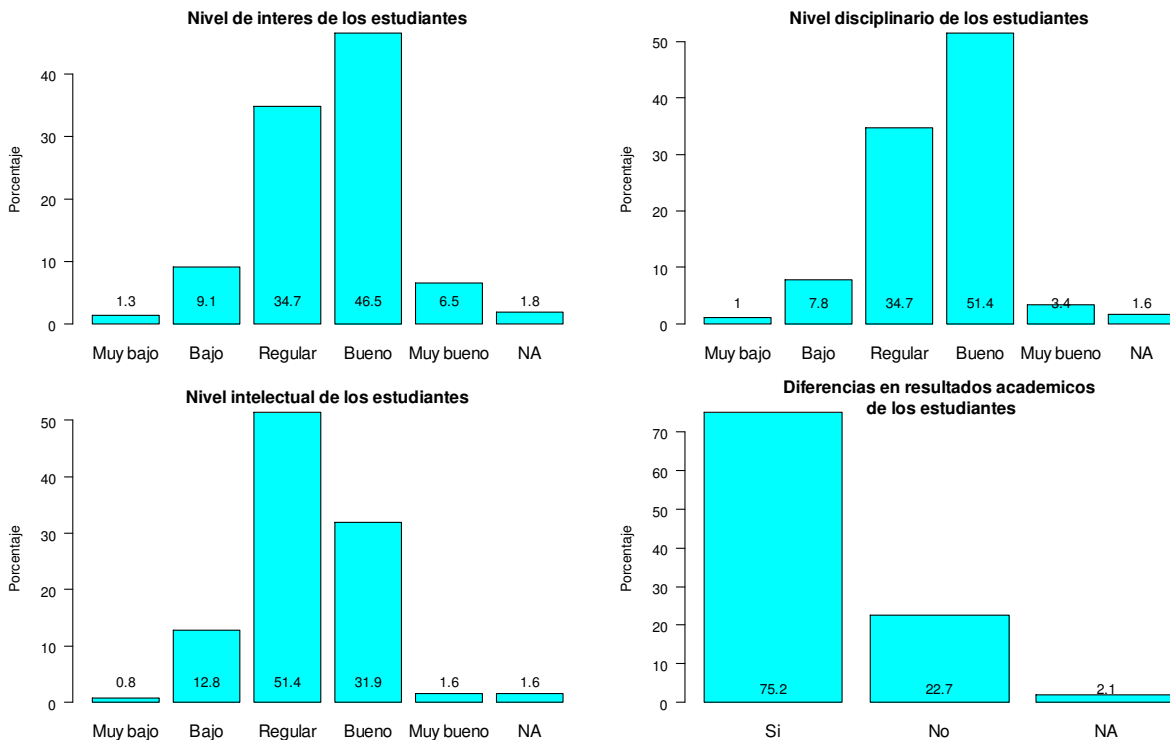


Figura 12. Percepción de los docentes encuestados hacia sus alumnos

En resumen, los 383 profesores encuestados son 62.9 % mujeres, el 50 % tienen entre 38 y 56 años. En cuanto a la vida familiar, el 62.6 % conviven en pareja, el 75.4 % tienen hijos, la mayoría entre 1 y 2 hijos y el 79 % aún viven con ellos en el mismo hogar. El 58.5 % de los encuestados dicen disfrutar las vacaciones familiares cada año. El 66.6 % no desempeñan ninguna otra actividad lucrativa. Con respecto al traslado al trabajo el 63.4 % usan transporte particular y el 54.8 % gastan menos de 30 minutos desplazándose hacia el trabajo.

Al observar la formación académica encontramos que el 70 % de los docentes de secundaria encuestados han realizado estudios de posgrado y el 23 % están cursando actualmente un posgrado. El 50 % tienen entre 10 y 31 años de experiencia docente. Y la gran mayoría manifiestan sentirse altamente capacitados para ejercer la profesión docente.

El 81.7 % de los profesores trabajan exclusivamente en la institución donde fueron encuestados. 90.1 % trabajan tiempo completo, el 65 % en la jornada de la mañana y 93 % cuentan con un contrato laboral a término indefinido. En cuanto a su gestión docente la mayoría imparte entre 22 y 24 horas de clase semanales a cursos que se distribuyen en su mayoría de 36 a 40 estudiantes, que la mayoría de los profesores los perciben entre regulares y buenos en cuanto a su desempeño académico y disciplinario. Tan solo 2.3 % que corresponde a 9 profesores ocupan cargos administrativos.

5. Análisis del Síndrome de Desgaste Ocupacional

El Síndrome de Desgaste Ocupacional (SDO), se compone de 3 dimensiones: 1. Agotamiento emocional (AE), se refiere a un gran cansancio generado por la labor realizada; 2. Despersonalización (DP), indica un trato cínico, con poca preocupación por la situación de las personas a quien se les ofrece el servicio prestado en el trabajo, en este caso los alumnos; y 3. Realización profesional (RP), mide el grado de satisfacción del empleado con su desarrollo profesional alcanzado por el trabajo que realiza. El SDO se caracteriza por obtener altas puntuaciones en AE y DP y bajas puntuaciones en RP, en otras palabras, el trabajador que experimenta SDO se encuentra bastante agotado, no le interesan sus colegas ni alumnos y se siente frustrado como profesional.

El SDO en los profesores de secundaria en Bucaramanga, fue medido a través del instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) con una escala de respuesta modificada así: 1: nunca, 2: pocas veces, 3: algunas veces, 4: muchas veces y 5: siempre. El MBI contiene 22 afirmaciones que dan a conocer cómo se encuentra el encuestado en las 3 dimensiones del SDO, y se agrupan de la siguiente manera:

AGOTAMIENTO EMOCIONAL (AE)	N°	PREGUNTA
	1	Me siento sobre exigido emocionalmente por mi trabajo
	2	Me siento agotado al final de la jornada laboral
	3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otra jornada laboral
	6	Trabajar con personas todo el día me supone un gran esfuerzo
	8	Estoy altamente desgastado por el esfuerzo que requiere mi trabajo
	13	Me siento frustrado por mi trabajo
	14	Siento que estoy trabajando demasiado
	16	Trabajar directamente con personas me produce demasiado estrés
	20	Siento como si estuviese en el límite de mis fuerzas

DESPERSONALIZACION (DP)	N°	PREGUNTA
	5	Siento que trato a algunos estudiantes de forma impersonal, es decir, sin prestar atención a su individualidad
	10	Soy menos sensible con los problemas de la gente desde que tengo este trabajo
	11	Me preocupa que mi trabajo me esté endureciendo emocionalmente
	15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos estudiantes
	22	Siento que los estudiantes me responsabilizan de algunos de sus problemas

REALIZACIÓN PROFESIONAL (RP)	N°	PREGUNTA
	4	Puedo entender con facilidad como se sienten los estudiantes sobre lo que les pasa
	7	Me ocupo de una manera efectiva de los problemas de mis estudiantes
	9	Siento que a través de mi trabajo influyo positivamente en la vida de otras personas
	12	Me siento con mucha alegría
	17	Puedo crear fácilmente un ambiente relajado con mis estudiantes
	18	Me siento plenamente satisfecho después de trabajar con mis estudiantes
	19	He conseguido cosas muy positivas en este trabajo
	21	Siento que en mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma

En la Figura 13 vemos la distribución de los ítems de la dimensión agotamiento emocional. El 27.9 % de los encuestados se ha sentido en algunas ocasiones exigidos emocionalmente por el trabajo, y aproximadamente el 25 % lo ha sentido con más frecuencia. La mayor parte de los profesores se han sentido al menos algunas veces agotados al finalizar la jornada de trabajo, este es el ítem con mayor puntuación dentro de la dimensión. Sin embargo, la mayoría, 56 % logra recuperarse al siguiente día, manifestando que nunca o pocas veces se han levantado cansados en la mañana cuando tienen que enfrentarse a una nueva jornada laboral. Trabajar con personas todo el día pocas veces lo han visto como un gran esfuerzo el 30,5 %, aunque vale la pena observar que para el 19 % lo ha sido muchas veces e incluso siempre. Lo mismo sucede con la afirmación de estar altamente desgastados por el esfuerzo que requieren por su trabajo, la respuesta más frecuente con un 35 % es pocas veces, pero, más del 21 % han sentido el desgaste muchas veces. El sentirse frustrado por el trabajo es el ítem que en esta dimensión tiene menor puntuación ya que el 52.7 % responden nunca haberse sentido así y solo el 0.5 % responden que siempre. Con un 36.8 % algunas veces es la mayor respuesta al preguntar a los profesores de secundaria si sienten que están

trabajando demasiado. Los dos últimos ítems se distribuyen de forma muy similar, más del 34 % de los encuestados respondieron que nunca les produce estrés el hecho de trabajar con personas, ni han sentido que estuviesen en el límite de sus fuerzas.

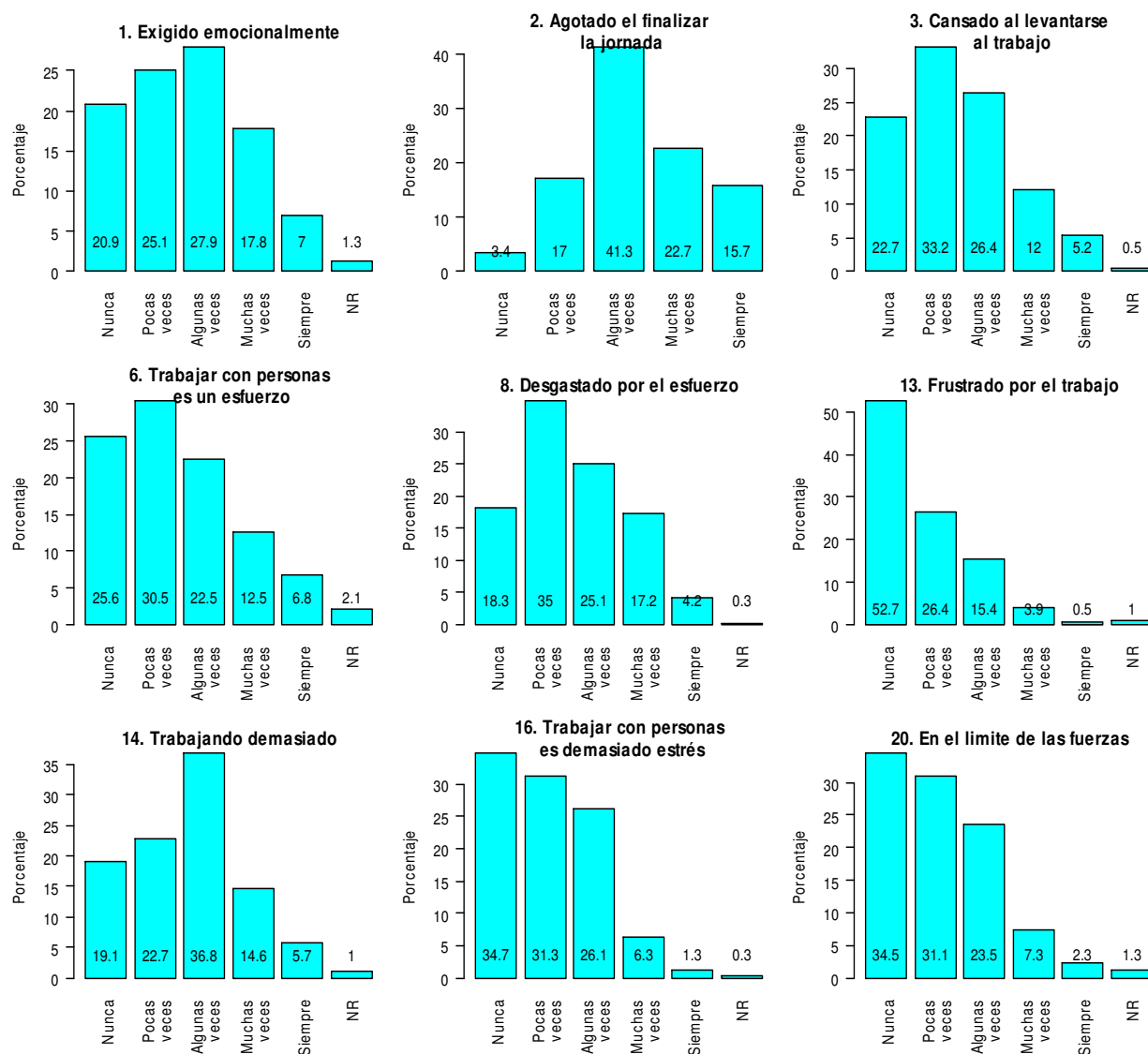


Figura 13. Distribución de los ítems en la dimensión agotamiento emocional

En la Figura 14 observamos la distribución de los ítems que conforman la dimensión despersonalización. El 39.7 % de los encuestados pocas veces han sentido que tratan a algunos

estudiantes de forma impersonal, sin prestar atención a su individualidad, y un 10 % lo han sentido muchas veces o siempre. Más de la mitad, 53.8 %, responden nunca a la pregunta de si son menos sensibles con los problemas de la gente desde que tienen ese trabajo docente. A la pregunta de si le preocupa que su trabajo lo esté endureciendo emocionalmente, el 47.3 % responden que nunca les ha preocupado. El 51.2 % nunca ha dejado de preocuparse por lo que le ocurra a algunos estudiantes. Y el 43.3 % nunca han sentido que los alumnos le responsabilicen de algunos de sus problemas. Aunque en esta dimensión la respuesta con mayor puntuación es nunca, sin embargo, casi un 10 % responden entre muchas veces y siempre, valores presentes en personas con SDO.

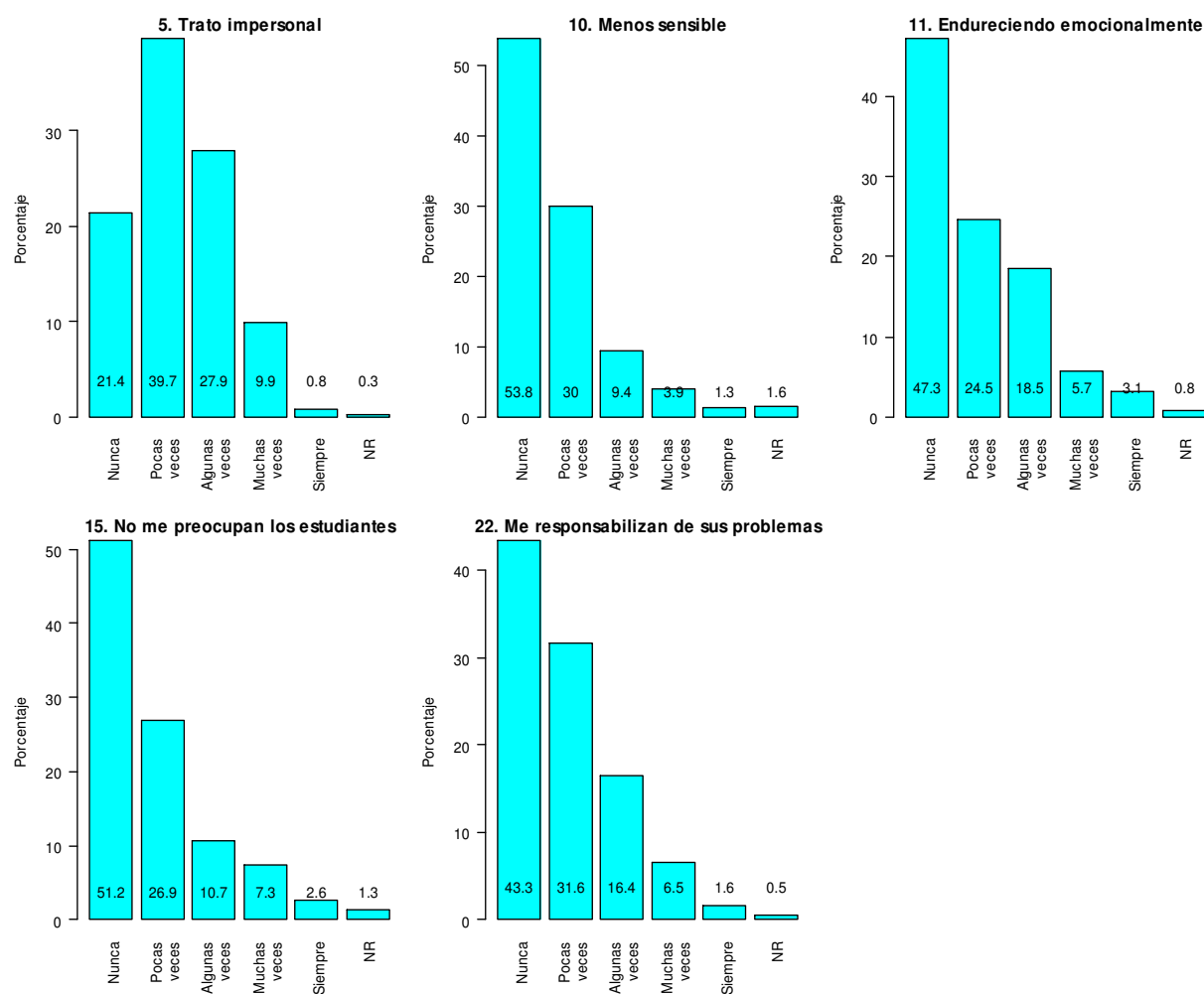


Figura 14. Distribución de los ítems en la dimensión despersonalización

La Figura 15, muestra la distribución de las respuestas de los profesores encuestados con respecto a la dimensión realización profesional, en esta dimensión, contrario a las dos anteriores, los puntajes bajos están asociados a SDO. El 54 % dice entender con facilidad muchas veces como se sienten los estudiantes sobre lo que les pasa. El 41.3 % algunas veces se preocupa de manera efectiva de los problemas de los alumnos, esta pregunta es la que aporta valores más bajos, indicadores de SDO, con un poco más del 11 % que nunca o pocas veces se preocupan. Los profesores encuestados sienten que influyen positivamente en la vida de otras personas, arrojando casi un 90 % en las dos opciones de respuesta más altas, muchas veces y siempre, y ningún profesor respondió la opción nunca. El 48.8 % responde que muchas veces se sienten con mucha alegría. Poder crear fácilmente un ambiente relajado con los estudiantes es algo que el 46.5 % manifiestan hacerlo en muchas veces. Sentirse plenamente satisfecho después de trabajar con los alumnos obtiene alta puntuación 53.3 % en muchas veces y 0 respuestas en nunca. Haber conseguido cosas muy positivas en ese trabajo docente con altas calificaciones, 87 % entre muchas veces y siempre. Tratar los problemas emocionales con mucha calma 40.2 % lo hacen muchas veces y casi un 10 % entre nunca y pocas veces.

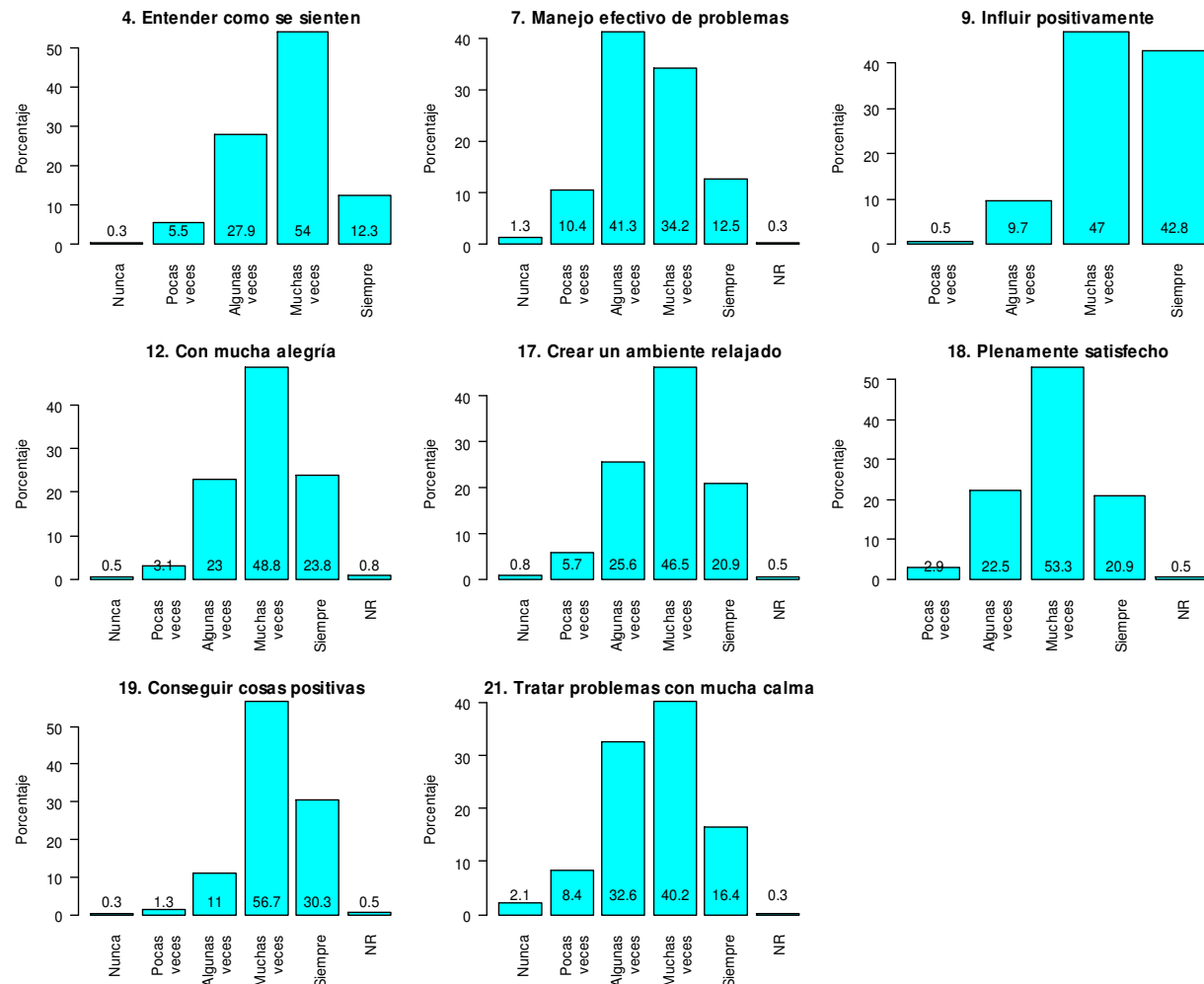


Figura 15. Distribución de los ítems en la dimensión realización profesional

5.1 Interpretación del cuestionario MBI

Para interpretar el resultado del cuestionario se suma el puntaje dado por el encuestado a los ítems dentro de cada dimensión. Teniendo en cuenta que la escala de respuesta usada en este cuestionario fue modificada, se realizó el respectivo ajuste en la puntuación para categorizar en tres niveles (bajo – medio – alto) cada una de las dimensiones como se puede apreciar en la Tabla 8.

Tabla 8. Categoría de las dimensiones de SDO según puntaje obtenido mediante MBI.

DIMENSION	BAJO	MEDIO	ALTO	SDO
AE	9 – 12	13 - 27	28 - 45	ALTO
DP	5 - 7	8 - 11	12 – 25	ALTO
RP	8 - 30	31 - 34	35 - 40	BAJO

En la Figura 16 observamos cómo se distribuyen los profesores de secundaria encuestados según el nivel de agotamiento emocional, el 62.6 % se encuentran en nivel medio, para este estudio es importante resaltar que el 22.5 % están en el nivel alto de agotamiento emocional lo cual indica Síndrome de Desgaste Ocupacional. 7 % de los encuestados no completaron las respuestas de los ítems que conforman esta dimensión.

NIVEL DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL

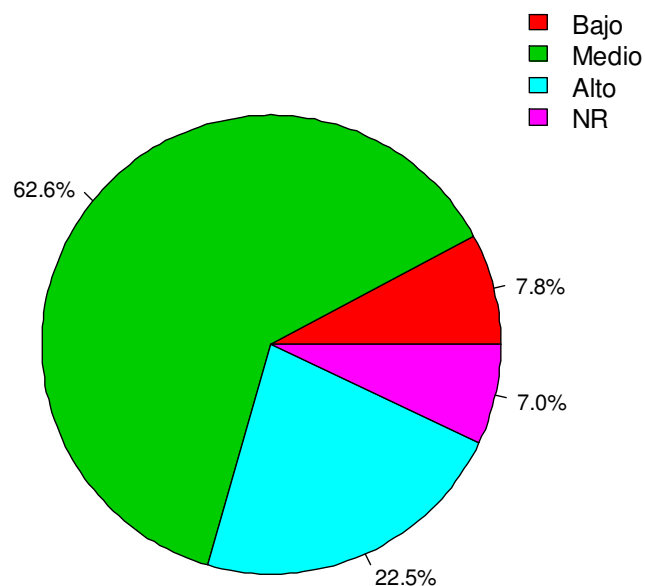


Figura 16. Distribución de los profesores en la dimensión agotamiento emocional

En la Figura 17 se puede apreciar cómo se distribuyen los profesores de secundaria encuestados según el nivel de despersonalización, el 39.9 % se encuentran en nivel medio. En el síndrome de desgaste ocupacional se resalta el 26.9 % que están en el nivel alto de despersonalización. El 4.4 % de los encuestados no completaron las respuestas a los ítems que conforman esta dimensión.

NIVEL DE DESPERSONALIZACIÓN

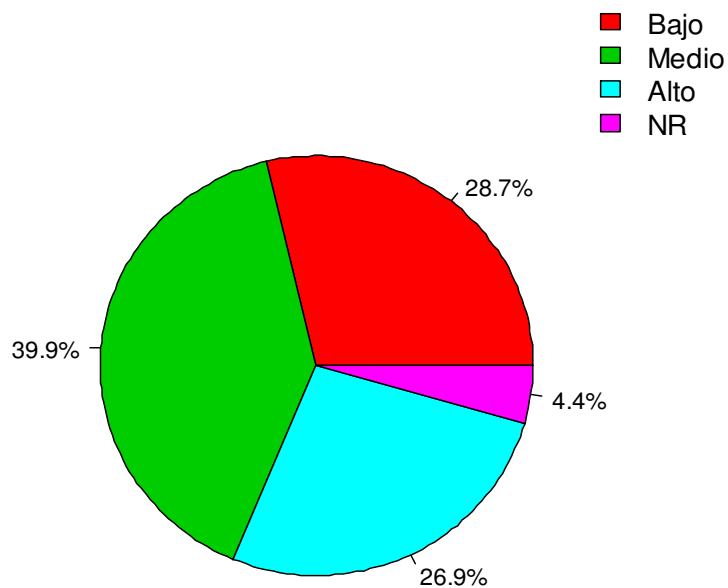


Figura 17. Distribución de los profesores en la dimensión despersonalización

En la Figura 18 podemos ver cómo se distribuyen los profesores de secundaria encuestados según el nivel de realización profesional, el 43.9 % se encuentran en nivel bajo, nivel que indica síndrome de desgaste ocupacional. El 2.3 % de los encuestados no respondieron todos los ítems que conforman esta dimensión.

NIVEL DE REALIZACIÓN PROFESIONAL

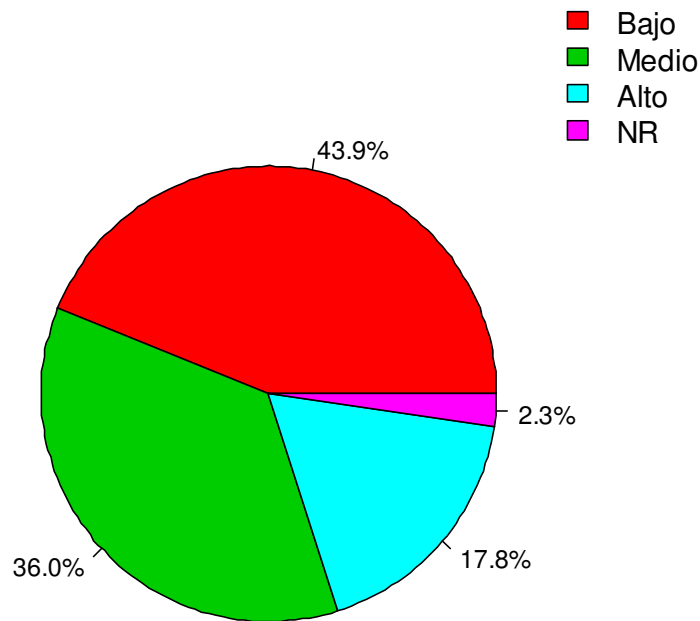


Figura 18. Distribución de los profesores en la dimensión realización profesional

Los resultados del MBI no se pueden interpretar a través de un puntaje único, es necesario presentar el resultado por dimensión, tomando los encuestados que presentan alta puntuación en agotamiento emocional y despersonalización, y bajo puntaje en realización profesional. Al analizar los resultados obtenidos por medio del cuestionario MBI con una la escala de respuesta adaptada a una puntuación de 1 a 5, y en consecuencia ajustando los parámetros de los niveles de las dimensiones que componen el síndrome de desgaste ocupacional tenemos que: en este grupo de profesores de secundaria encuestados encontramos que el SDO está presente en el 22.5 % con alto agotamiento emocional, 26.9 % alto nivel de despersonalización y el 43.9 % con bajo nivel de realización profesional.

5.2 Análisis de satisfacción

En la encuesta aplicada en la recolección de datos se incluyó un cuestionario para medir la satisfacción de los profesores de secundaria encuestados con su trabajo. El cuestionario les pide calificar 16 ítems referentes a sus condiciones laborales y relaciones interpersonales en su trabajo. La calificación va de 1 a 5 de la siguiente manera: 1: muy insatisfecho, 2: insatisfecho, 3: indiferente, 4: satisfecho y 5: muy satisfecho. A continuación, describiremos los resultados de esta encuesta.

En la Figura 19 podemos observar cómo se distribuyen los sujetos según las 6 primeras preguntas del cuestionario de satisfacción. Las condiciones físicas de su sitio de trabajo satisfacen el 47.3 %, seguido de un 23.8 % insatisfecho. Más del 80 % están satisfechos y muy satisfechos porque perciben libertad para elegir su propio método de trabajo, lo que indica independencia. Más de la mitad están satisfechos con sus compañeros de trabajo. En cuanto a la satisfacción por reconocimiento a su buen trabajo está satisfecho un 36 %, sin embargo, existe un porcentaje muy similar que se distribuye en las opciones de respuesta de menor satisfacción. Un buen porcentaje 37.1 % y 33.2 % están satisfechos y muy satisfechos respectivamente, con respecto a su jefe inmediato. La carga académica también es percibida como algo satisfactorio en la mayor parte de los encuestados con un 45.4 % satisfechos.

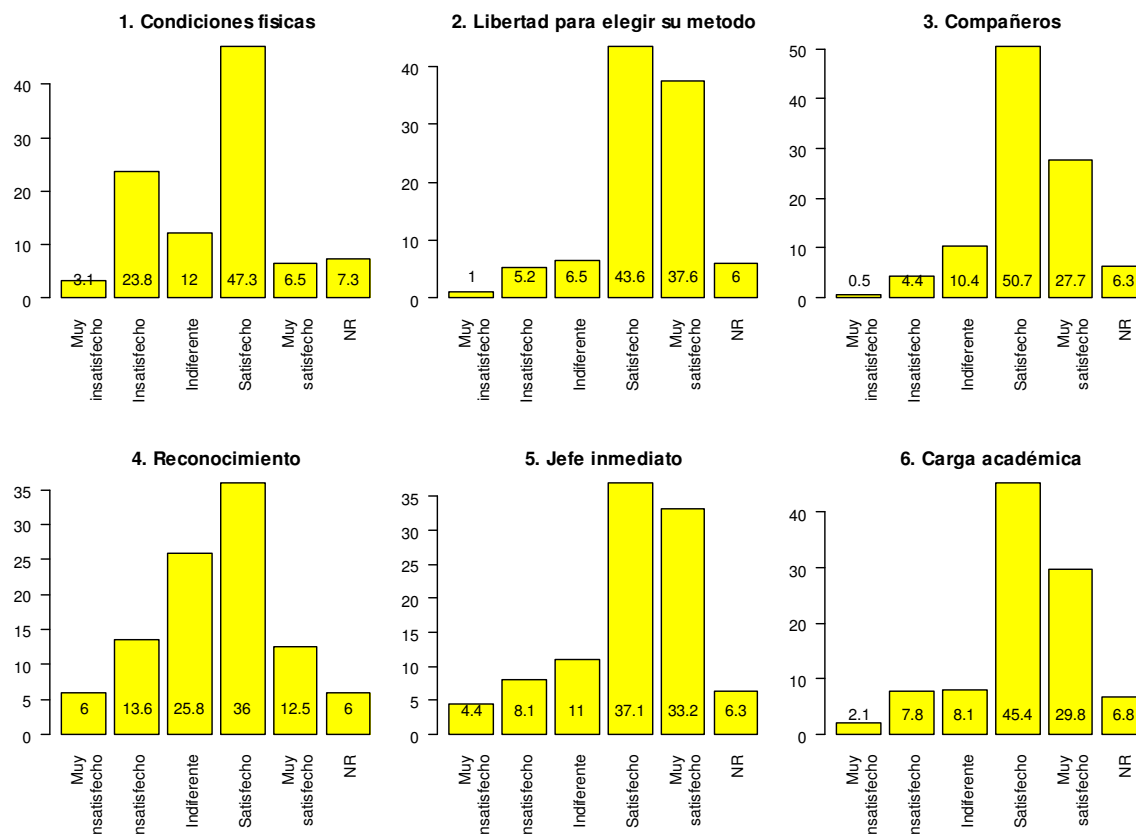


Figura 19. Distribución de respuestas del cuestionario sobre satisfacción en el trabajo (parte 1)

Continuando el análisis del cuestionario de satisfacción, en la Figura 20 vemos que la sensación de satisfacción con respecto al salario está dividida entre el grupo encuestado, se podría decir, que la mitad está insatisfecha y la otra mitad satisfecha, con valores extremos similares, 9.1 % muy insatisfecho e igualmente el porcentaje de muy satisfechos. El 48.8 % se perciben satisfechos por tener facilidades para usar sus capacidades en el desempeño de su labor docente. El 45.4 % están satisfechos con las relaciones entre la dirección, los docentes y los administrativos de la institución educativa a la cual están vinculados. Las facilidades para ascender en el escalafón docente marca una tendencia muy distinta a la observada en las demás variables de este cuestionario, tiene los mayores porcentajes en las opciones de respuesta muy insatisfecho e insatisfecho, 25 % en cada

una de estas. El modo en que la institución educativa está administrada es algo que tiene satisfecho al 44.6 % de los encuestados.

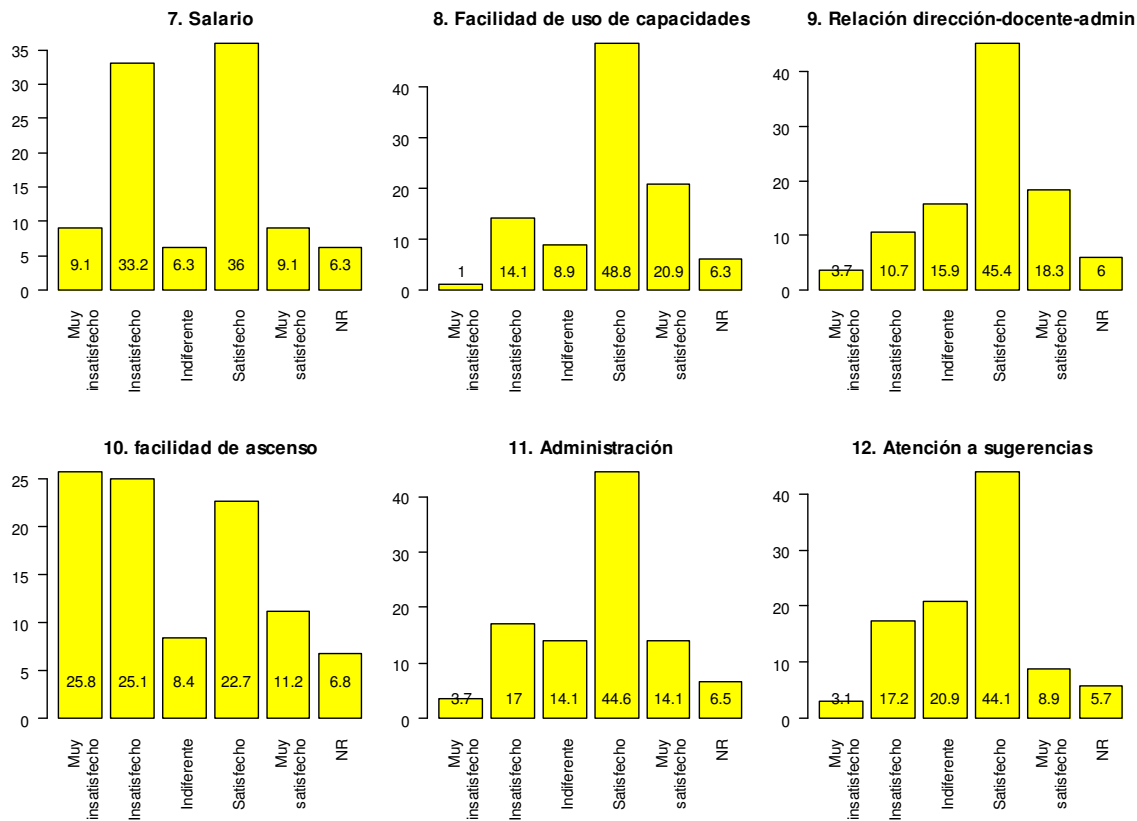


Figura 20. Distribución de respuestas del cuestionario sobre satisfacción en el trabajo (parte 2)

Finalmente, la distribución los sujetos según las últimas 5 preguntas de satisfacción la vemos en la figura 21, encontrando que la atención que se presta a las sugerencias que hacen los profesores de secundaria es percibida como satisfactoria por el 44.1 % de los encuestados. El horario de trabajo mantiene satisfecho a más de la mitad de los encuestados 53.3 %, seguido de muy satisfecho con el 25.1 %. La variedad de tareas que se realizan en el trabajo es la única pregunta a la cual ninguno de los encuestados respondió estar muy insatisfecho y están satisfechos el 62.1 %. La estabilidad laboral es el ítem con mayor porcentaje de profesores encuestados muy satisfechos

con 57.4 %, recordemos que más del 90 % de los encuestados están vinculados a la institución educativa por medio de un contrato a término indefinido. Por último, las relaciones y el trato de los padres de familia tiene satisfecho al 54.8 % de los profesores de secundaria encuestados.

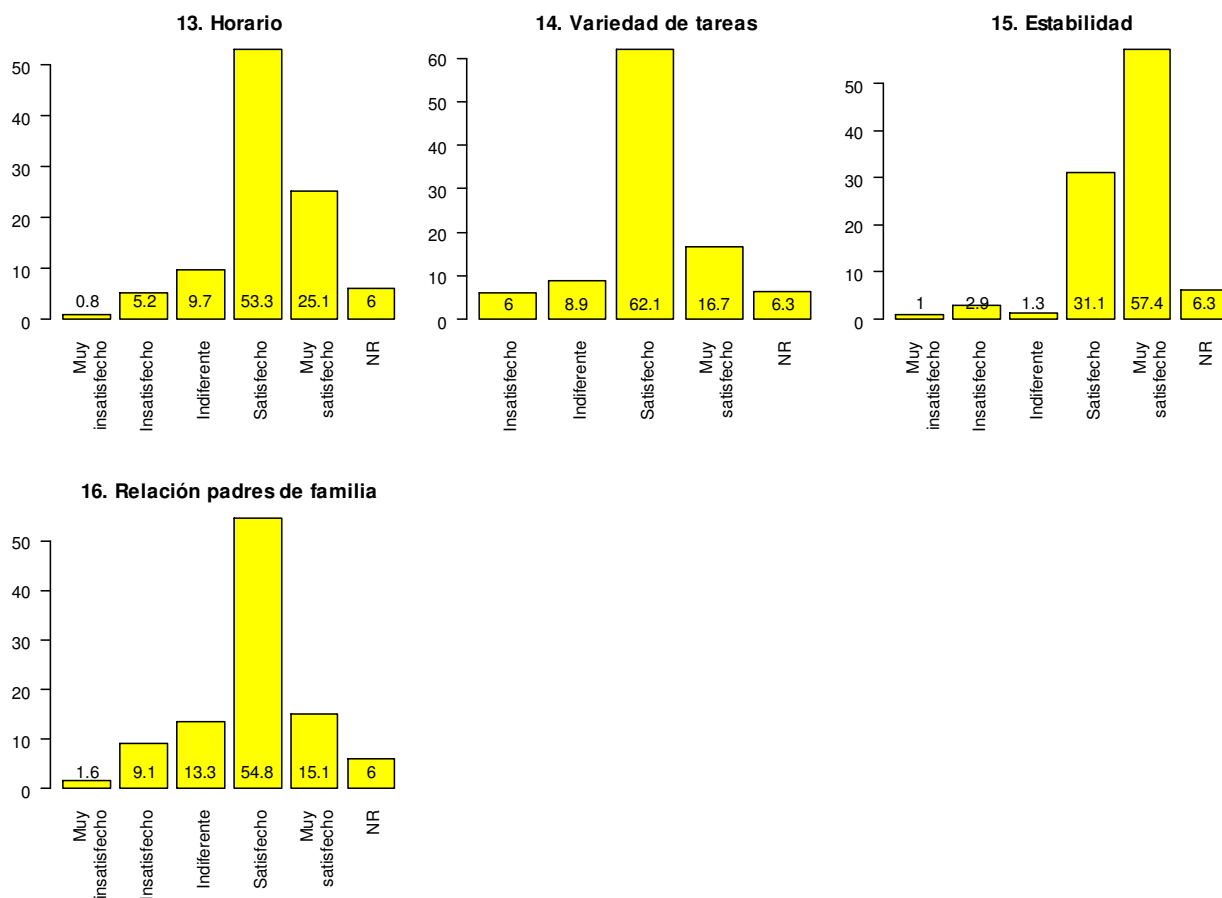


Figura 21. Distribución de respuestas del cuestionario sobre satisfacción en el trabajo (parte 3)

La encuesta de satisfacción muestra que los profesores de secundaria encuestados evalúan de forma satisfactoria la mayor parte de los aspectos laborales. Sin embargo, encontramos que una buena parte están insatisfechos por el reconocimiento que obtienen por el trabajo bien hecho, el salario y la facilidad de ascenso en el escalafón docente. Situación que ha sido evidente a nivel nacional que ha conllevado a paros del gremio docente e intervenciones a nivel nacional, en busca de mejorar estas condiciones.

6. Análisis del cuestionario MBI aplicando Modelo de Rasch

El Modelo Rasch creado por el matemático Georg Rasch en 1960, es usado para garantizar una escala de medida cuando intentamos medir un atributo. Tiene como fundamento que una persona con mayor habilidad tiene más probabilidad de responder los ítems. Igualmente, un ítem más difícil que otro es menos probable de ser bien respondido que el otro. Para este análisis los datos fueron trabajados en el programa Winsteps con licencia del profesor Gabriel Yáñez.

En la Tabla 9 se observa la distribución por número de sujetos según su respuesta a cada pregunta del cuestionario MBI con los ítems ordenados de mayor a menor puntuación. Todas las preguntas que corresponden a la dimensión realización profesional presentan pocas respuestas con calificación *nunca*, en esta dimensión, tener SDO ocurre en las personas con nivel bajo de realización profesional, contrario a las otras dos dimensiones, agotamiento emocional y despersonalización. En las otras dimensiones, agotamiento emocional y despersonalización, las respuestas más altas tienen pocos sujetos encuestados en algunas de las preguntas que las conforman. Sin embargo, un buen número de personas responden con valores altos, presentes en SDO. En la columna NR está registrado el número de personas que no responden en cada ítem.

Para usar adecuadamente el modelo de Rasch, todos los ítems deben ir en una misma dirección, los valores en los ítems de la dimensión de realización profesional, resaltados en el recuadro, se deben invertir para poder evaluar el constructo.

Tabla 9. Distribución por puntaje de mayor a menor por ÍTEM del cuestionario MBI

#	PREGUNTA	Nunca	Pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre	NR
9	Influye positivamente en la vida de otros	0	2	37	180	164	
19	Conseguir cosas muy positivas con el trabajo	1	5	42	217	116	2
18	Sentirse satisfecho después de trabajar	0	11	86	204	80	2
12	Sentirse con mucha alegría	2	12	88	187	91	3
17	Crear ambiente relajado con los estudiantes	3	22	98	178	80	2
4	Entender con facilidad a los estudiantes	1	21	107	207	47	
21	Tratar problemas emocionales con calma	8	32	125	154	63	1
7	Efectivo con los problemas de estudiantes	5	40	158	131	48	1
2	Agotado al final de la jornada	13	65	158	87	60	
14	Sentir que trabajo demasiado	73	87	141	56	22	4
1	Exigido emocionalmente	80	96	107	68	27	5
8	Altamente desgastado	70	134	96	66	16	1
3	Cansado al levantarse en la mañana	87	127	101	46	20	2
6	Trabajar con personas es un esfuerzo	98	117	86	48	26	8
5	Trato impersonal al estudiante	82	152	107	38	3	1
20	Sentirse en el límite de las fuerzas	132	119	90	28	9	5
16	Trabajar con personas le produce estrés	133	120	100	24	5	1
11	Preocupado por endurecimiento emocional	181	94	71	22	12	3
22	Los estudiantes le culpan por sus problemas	166	121	63	25	6	2
15	No le preocupa qué les pasa a los estudiantes	196	103	41	28	10	5
13	Frustrado por el trabajo	202	101	59	15	2	4
10	Menos sensible desde este trabajo	206	115	36	15	5	6

En la Figura 22 podemos observar que el valor *Infit* de los profesores encuestados es 1.04 y el *Outfit* 1.07, sin embargo, las desviaciones estándar son altas lo que indica que hay personas con valores fuera de los rangos esperados. En los ítems el valor *Infit* es 1.01 y el *Outfit* es 1.07 con desviación estándar más bajas en comparación con las personas, pero que siguen siendo grandes, lo que nos podría indicar que hay ítems fuera del rango de ajuste que es entre 0.7 y 1.3. Más adelante analizaremos los ítems de forma individual. Tanto las personas como los ítems, tratados en forma grupal, tienen valores que están dentro del rango esperado para un ajuste ideal de los datos al modelo Rasch. En cuanto a la confiabilidad, la de las personas es 0.87 y la confiabilidad de los ítems es muy buena 0.99, podríamos decir que las medidas del test están libres de errores y

estas se repetirían en caso de repetir la prueba con personas con igual habilidad. La separación de las personas es de 2.54 que nos indica que hay al menos 3 categorías dentro de los encuestados. Y la separación de los ítems es bastante alta 8.36, con la cual se podría abarcar la separación de las personas.

Standardized Residuals N(0,1) Mean: .00 S.D.: 1.03
 Time for estimation: 0:0:0.807
 Processing Table 0
 RASCH.xlsx

PERSON	383	INPUT	383	MEASURED		INFIT		OUTFIT	
	TOTAL	COUNT		MEASURE	REALSE	IMNSQ	ZSTD	OMNSQ	ZSTD
MEAN	48.2	21.8		-1.07	.31	1.04	-.1	1.07	-.1
S.D.	12.0	.5		.89	.10	.61	1.8	.72	1.8
REAL RMSE	.33	TRUE SD		.83	SEPARATION	2.54	PERSON RELIABILITY	.87	

ITEM	22	INPUT	22	MEASURED		INFIT		OUTFIT	
	TOTAL	COUNT		MEASURE	REALSE	IMNSQ	ZSTD	OMNSQ	ZSTD
MEAN	839.8	380.4		.00	.07	1.01	-.3	1.07	.0
S.D.	148.2	2.1		.59	.01	.33	4.0	.44	3.8
REAL RMSE	.07	TRUE SD		.58	SEPARATION	8.36	ITEM RELIABILITY	.99	

Figura 22. Estadísticos de ajuste del cuestionario MBI - Salida Winsteps

La Figura 23 nos muestra las probables categorías por respuestas según la escala de 1 a 5 usada en el instrumento de recolección de datos. La respuesta 1-*nunca* es la que mejor se diferencia, la respuesta 2-*pocas veces* se diferencia al igual que la respuesta 3- *algunas veces*. La respuesta 4- *casi siempre* no se diferencia muy bien se acerca bastante a la respuesta 5-*siempre*. Debido a la poca diferenciación entre las categorías al usar la escala de respuesta de 1 a 5, se une la respuesta 4 con la respuesta 5 para formar una escala de respuesta de 1 a 4 así: 1-*nunca*, 2-*pocas veces*, 3- *algunas veces* y La respuesta 4-que une *casi siempre* y *siempre*.

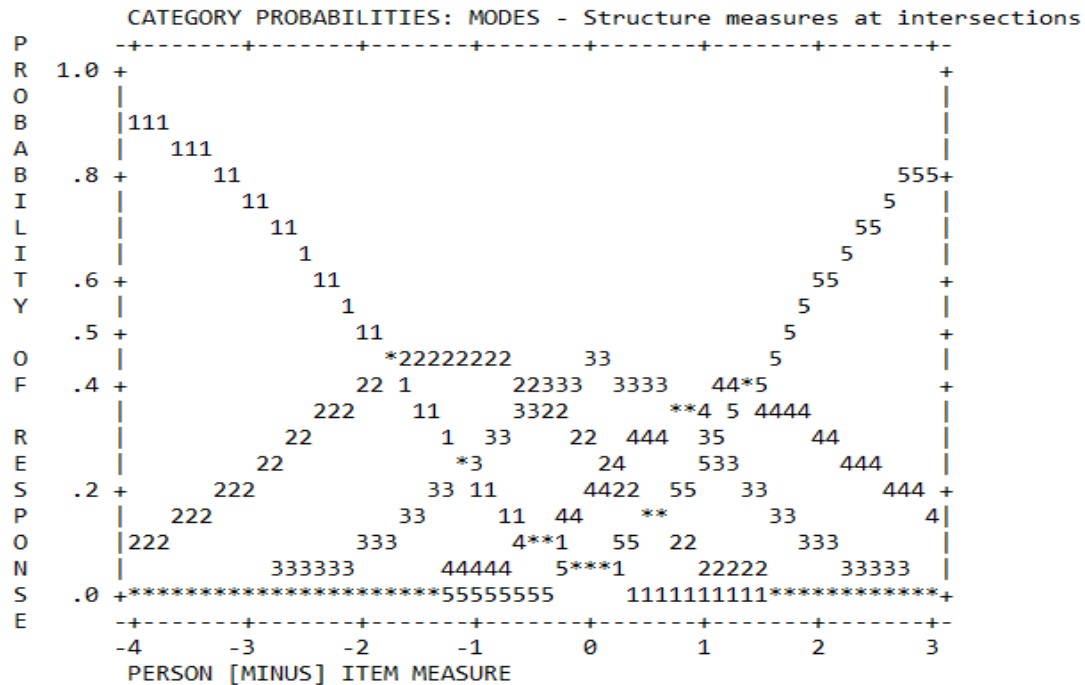


Figura 23. Probabilidad de las categorías con 5 opciones de respuesta

Después de unir las respuestas con puntuación 4 y 5, corremos nuevamente el programa y obtenemos los siguientes resultados. En primer lugar, vemos en la Figura 24 como los valores *Infit* y *Outfit* de personas e ítems son muy similares a los obtenidos con la escala usada originalmente en el cuestionario, pero con una menor desviación estándar, aunque sigue siendo alta resulta ser mejor que el modelo con escala de respuesta de 1 a 5 porque hay menos opción de que tanto ítems como personas se salgan del ajuste. Los parámetros de confiabilidad y separación en personas y en ítems aunque eran adecuados en el modelo anterior de 5 opciones de respuesta, en este modelo muestran mejoría. La confiabilidad de los ítems permanece igual 0.99.

Standardized Residuals N(0,1) Mean: .00 S.D.: 1.02
 Time for estimation: 0:0:0.528
 Processing Table 0
 BASE SAP1 2 3 4 4.xlsx

PERSON	383	INPUT	383	MEASURED		INFIT		OUTFIT	
	TOTAL	COUNT		MEASURE	REALSE	IMNSQ	ZSTD	OMNSQ	ZSTD
MEAN	47.6	21.8		-.56	.33	1.03	-.1	1.05	-.1
S.D.	11.4	.5		.95	.09	.49	1.6	.59	1.6
REAL RMSE	.34	TRUE SD	.89	SEPARATION	2.65	PERSON	RELIABILITY	.88	
ITEM	22	INPUT	22	MEASURED		INFIT		OUTFIT	
	TOTAL	COUNT		MEASURE	REALSE	IMNSQ	ZSTD	OMNSQ	ZSTD
MEAN	828.8	380.4		.00	.07	1.00	-.3	1.05	.0
S.D.	137.8	2.1		.64	.01	.28	3.8	.39	3.6
REAL RMSE	.07	TRUE SD	.63	SEPARATION	8.64	ITEM	RELIABILITY	.99	

Figura 24. Estadísticos de ajuste de MBI con 4 opciones de respuesta

La Figura 25 nos muestra las probables categorías por respuestas después de la agrupación de las opciones 4 y 5 para conformar una escala de 1 a 4, la respuesta 1-*nunca* y 4-*casi siempre* junto a *siempre*, son las que mejor se diferencian ahora. la respuesta 2-*pocas veces* y la respuesta 3-*algunas veces* se diferencian esta vez mejor que en el modelo de 1 a 5 opciones.

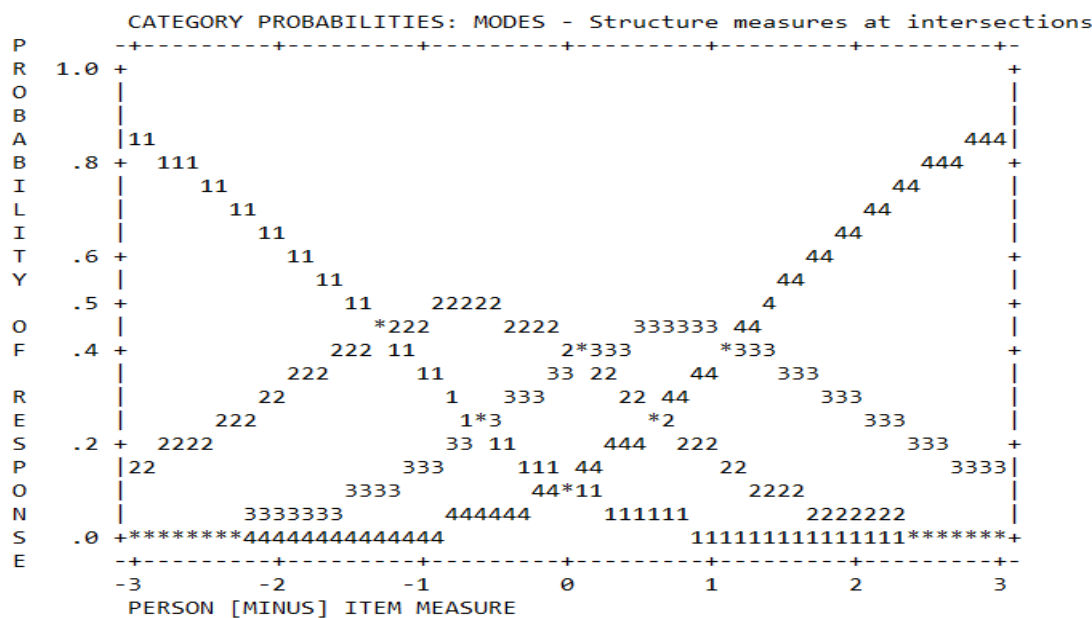


Figura 25. Probabilidad de las categorías con 4 opciones de respuesta

Se obtiene un mejor ajuste de los datos al modelo de Rasch y una mejor diferenciación en las categorías por respuesta al modificar la escala de respuestas de 1 a 5, remplazándola por una escala de 1 a 4 tras unir las opciones 4 y 5.

En la Figura 26 vemos el mapa de *Wright* con escala de respuesta de 1 a 4 que muestra al lado izquierdo la distribución de los profesores de secundaria ordenados por su habilidad que en este caso se interpreta como el nivel del constructo medido (Síndrome de Desgaste Ocupacional - SDO), por encima de cero se encuentran las personas con mayor nivel de SDO y por debajo de cero las de menor nivel. Al lado derecho se encuentra la distribución de los ítems ordenados por dificultad con media en cero, los ítems ubicados encima de cero tienen mayor dificultad que significa menor probabilidad de respuestas altas y sus respuestas se concentran en las categorías inferiores: Nunca y pocas veces, que significan menos SDO. Los ítems ubicados por debajo de cero tienen menor dificultad, es decir, mayor probabilidad de respuestas altas, es decir alto SDO.

Inicialmente vemos que la media de las personas está medio *lógito* por debajo de la media de los ítems, esto significa que, en general, los ítems no permiten evaluar adecuadamente los niveles de desgaste de los profesores que conforman la muestra. Ahora bien, otra interpretación que se le puede dar a estos resultados es que estos profesores asumen su profesión sin mayores angustias. Vemos, además, que, contrario a lo que interpretábamos con el valor de separación, los ítems no abarcan por completo a las personas, se concentran en los de menor agotamiento lo que da a entender que el cuestionario requiere mayor cantidad de ítems para poder caracterizar el agotamiento de estos profesores.

Los ítems están identificados según la dimensión a la que pertenecen y el número del ítem dentro del cuestionario, de la siguiente forma: Agotamiento Emocional (Agotamiento#), Despersonalización (Despersonalización#) y Realización Profesional (Realización#).

El ítem Agotamiento2 -Me siento agotado al final de la jornada laboral-, es el ítem de menor dificultad (-1.68 *lógitos*), dando a entender que los profesores le dan calificaciones altas porque esta es la situación que más los afecta.

Los ítems Despersonalización10 -Soy menos sensible con los problemas de la gente desde que tengo este trabajo- (0.99 *lógitos*), Realización9 -Siento que a través de mi trabajo influyo positivamente en la vida de otras personas (0.93 *lógitos*), y Agotamiento13-Me siento frustrado por mi trabajo (0.86 *lógitos*), son los ítems de mayor dificultad en cada una de las dimensiones, es decir, que pocos han sentido estas situaciones, por lo tanto, las calificaciones más altas tienen pocas respuestas. La interpretación es opuesta en el ítem Realización9 del cual debemos recordar que corresponde a la dimensión realización profesional y su puntuación está invertida con el fin de lograr unidireccionar la medida del cuestionario, es decir, la respuesta más alta en este ítem corresponde a experimentar esta situación con menos frecuencia, por lo tanto, su valor en lógitos es un reflejo de la alta frecuencia con la que los profesores experimentan este sentimiento positivo.

Vemos también en la Figura 26 ausencia de ítems frente a las personas de habilidad media y ausencia de ítems frente a las personas de menor habilidad. Indicando que estas personas no se están midiendo y se necesita crear más ítems o que, simplemente, no experimentan agotamiento alguno.

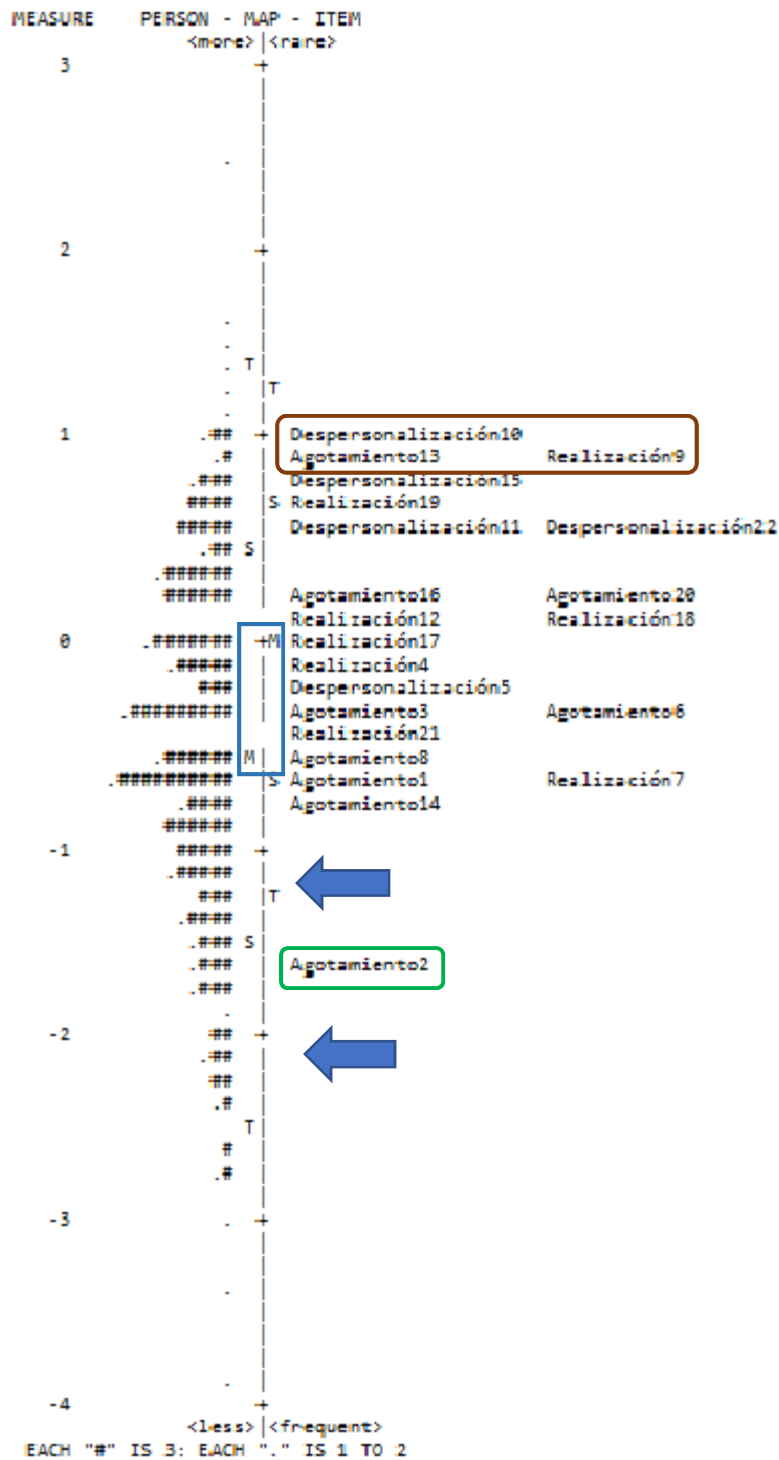


Figura 26. Mapa de Wright de MBI con 4 opciones de respuesta

En la Figura 27 observamos el mapa de Wright separado en las 3 dimensiones, donde podemos analizar que la dimensión Agotamiento Emocional es la que presenta mejor separación de los ítems sin que sea la mejor, pues presenta agrupamiento de 4 de sus 9 ítems frente a las personas que se ubican entre la media y una desviación estándar por encima; debajo de la media de las personas ubica solamente un ítem dejando un gran número de personas sin medir. En cuanto a la dimensión Despersonalización, vemos como sus ítems se acumulan en la parte superior, el aporte de esta dimensión en la medición de SDO es muy poco, situación que podría deberse a la deseabilidad social de los encuestados, no se reconocen situaciones de frialdad hacia los estudiantes. Por último, vemos la dimensión Realización Profesional, que debemos recordar está con valores invertidos, por lo tanto, su agrupación en la parte superior indica que respondieron en la encuesta original con valores altos, que corresponden a sentirse realizados en sus trabajos, algo que no corresponde con la situación nacional de los docentes quienes recientemente han protagonizado manifestaciones exigiendo mejores condiciones laborales.

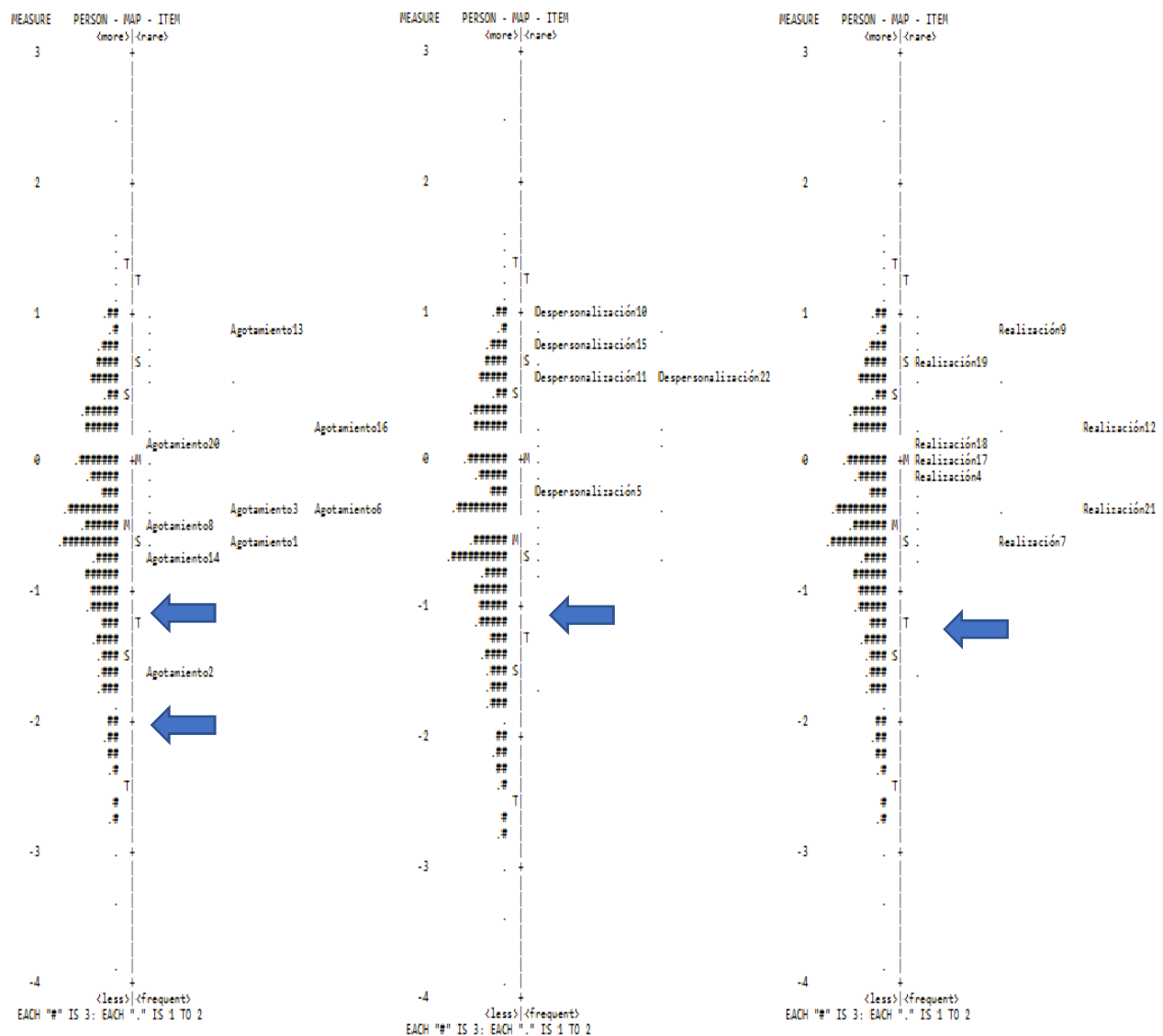


Figura 27. Mapa de Wright de MBI con 4 opciones de respuesta por dimensiones

La Figura 28 nos muestra que los ítems que se distribuyen entre -1.68 y 0.99 *lógitos*. Los negativos son los fáciles, los cercanos a cero están rodeando la media de dificultad y los valores cercanos a 0.92 son los de mayor dificultad. El *Infit* y *Outfit* de la mayor parte de los ítems están dentro del intervalo aceptable de buen ajuste que esta entre 0.7 y 1.3. Los ítems Despersonalización15 -No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos estudiantes,

Despersonalización22 -Siento que los estudiantes me responsabilizan de algunos de sus problemas-, todos de la dimensión Despersonalización, tienen valores de *Infit* y *Outfit* por encima del intervalo aceptable de buen ajuste, esto nos indica que 3 ítems de 5 que conforman la dimensión se comportan de manera incierta a la hora de ser medidos.

Los ítems Realización19 -He conseguido cosas muy positivas en este trabajo-, Realización12 -Me siento con mucha alegría- y Realización18 -Me siento plenamente satisfecho después de trabajar con mis estudiantes- tienen valores de *Infit* y *Outfit* por debajo del intervalo aceptable de buen ajuste, indicando que 3 de los 8 ítems de la dimensión realización profesional tienen respuestas demasiado predecibles.

ITEM STATISTICS: MISFIT ORDER

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MEASURE	MODEL S.E.	INFIT MNSQ ZSTD	OUTFIT MNSQ ZSTD	PTMEASURE-A CORR. EXP.	EXACT OBS%	MATCH EXP%	ITEM
15	677	378	.70	.07	1.86 9.5	2.54 9.9	A .30 .52	44.2	52.9	Despersonalización15
22	721	381	.49	.07	1.38 4.8	1.40 4.7	B .47 .54	48.3	50.7	Despersonalización22
11	718	380	.50	.07	1.28 3.7	1.30 3.6	C .57 .54	47.1	50.8	Despersonalización11
5	871	382	-.20	.07	1.19 2.7	1.23 3.1	D .44 .58	42.4	46.3	Despersonalización5
1	973	378	-.69	.07	1.20 2.9	1.17 2.4	E .62 .59	41.8	44.9	Agotamiento1
10	624	377	.99	.08	1.19 2.4	1.10 1.2	F .53 .50	56.2	55.8	Despersonalización10
6	886	375	-.33	.07	1.16 2.4	1.18 2.5	G .62 .58	41.3	45.9	Agotamiento6
7	964	382	-.60	.07	1.08 1.3	1.16 2.4	H .41 .59	45.3	44.7	Realización7
4	870	383	-.19	.07	1.00 .0	1.05 .7	I .35 .58	50.9	46.5	Realización4
13	649	379	.86	.08	1.05 .7	1.01 .2	J .61 .51	55.7	54.6	Agotamiento13
21	906	382	-.35	.07	.97 -.4	1.04 .6	K .51 .58	51.0	45.9	Realización21
9	643	383	.93	.08	.89 -1.4	.98 -.2	k .39 .50	57.2	55.5	Realización9
3	908	381	-.37	.07	.97 -.4	.94 -.9	j .66 .59	48.3	45.7	Agotamiento3
14	982	379	-.72	.07	.93 -1.1	.93 -1.1	i .68 .59	43.3	44.8	Agotamiento14
16	789	382	.17	.07	.85 -2.3	.89 -1.6	h .67 .56	46.6	48.2	Agotamiento16
20	788	378	.14	.07	.86 -2.1	.85 -2.2	g .71 .56	51.1	48.1	Agotamiento20
8	954	382	-.56	.07	.77 -3.9	.78 -3.5	f .75 .59	48.4	44.9	Agotamiento8
17	830	381	-.03	.07	.74 -4.4	.77 -3.5	e .62 .57	56.2	47.0	Realización17
2	1205	383	-1.68	.07	.74 -4.1	.75 -3.6	d .65 .57	57.2	50.3	Agotamiento2
12	785	380	.17	.07	.70 -5.0	.73 -4.1	c .60 .56	62.9	48.2	Realización12
19	700	381	.60	.07	.62 -6.2	.66 -4.9	b .57 .53	66.1	51.9	Realización19
18	790	381	.15	.07	.62 -6.4	.64 -5.8	a .61 .56	61.7	48.2	Realización18
MEAN	828.8	380.4	.00	.07	1.00 -.3	1.05 .0		51.1	48.7	
S.D.	137.8	2.1	.64	.00	.28 3.8	.39 3.6		7.0	3.5	

Figura 28. Estadística de los ítems de MBI con 4 opciones de respuesta

En la Figura 29, podemos ver mejor la distribución de respuesta de los ítems que están fuera de ajuste. En el ítem Despersonalización15 la habilidad promedio no asciende al mismo ritmo de la categoría y esto puede estar indicando su falta de ajuste. Los ítems de la dimensión Realización Personal podrían estar respondiendo a una deseabilidad social que se puede identificar con distribuciones bien cargadas a las respuestas 1 y 2 que en esta dimensión corresponden a: *siempre* y *casi siempre* respectivamente, pues debemos recordar que las respuestas de los ítems de la dimensión realización profesional están invertidas.

ITEM CATEGORY/OPTION/DISTRACTOR FREQUENCIES: ALPHA ORDER ON COLUMN: \$S1W20

ENTRY NUMBER	DATA CODE	SCORE VALUE	DATA COUNT	%	AVERAGE ABILITY	S.E. MEAN	OUTF MNSQ	PTMA CORR.	ITEM
15		***	5	1#	-1.16	.34		-.07	Despersonalización15
	1	1	196	52	-.89	.06	1.2	-.37	
	2	2	103	27	-.24	.07	.8	.19	
	3	3	41	11	.19	.13	1.0	.27	
	4	4	38	10	-.43*	.19	4.0	.04	
22		***	2	1#	-.81	.78		-.02	Despersonalización22
	1	1	166	44	-1.05	.07	1.1	-.46	
	2	2	121	32	-.32	.07	.8	.16	
	3	3	63	17	-.09	.10	1.5	.22	
	4	4	31	8	.26	.15	1.4	.26	
18		***	2	1#	.94	.57		.11	Realización18
	1	1	80	21	-1.51	.10	.8	-.52	
	2	2	204	54	-.56	.05	.9	.01	
	3	3	86	23	.15	.07	.7	.40	
	4	4	11	3	.63	.22	.8	.22	
19		***	2	1#	-1.12	.48		-.04	Realización19
	1	1	116	30	-1.29	.08	.8	-.51	
	2	2	217	57	-.38	.05	.9	.21	
	3	3	42	11	.43	.10	.6	.36	
	4	4	6	2	.52	.45	1.3	.14	

* Average ability does not ascend with category score

Missing % includes all categories. Scored % only of scored categories

Figura 29. Distribución de frecuencia de respuestas y promedio de habilidad de los ítems

La Figura 30 nos muestra los mismos estadísticos calculados en la Figura 28, pero esta vez ordenados por dimensiones. La dimensión de Agotamiento Emocional contiene el ítem mayor frecuencia de respuestas altas y con una medida de -1.68 *lógitos*, los valores *Infit* de sus ítems van de 0.74 a 1.20 y los valores *Outfit* entre 0.75 y 1.18. La dimensión Despersonalización tiene el ítem con menos probabilidad de ser respondido con valores altos, con una medida de 0.99 *lógitos*; contiene el ítem que no se ajustan al modelo con valor *Outfit* por encima de 2 por lo cual el ítem Despersonalización15 podría salir del cuestionario. En la dimensión Realización Profesional 2 de los 8 ítems tiene de *Infit* y *Outfit* ligeramente por debajo del rango de ajuste aceptable que al evaluar su comportamiento puede estar indicando deseabilidad social.

ITEM STATISTICS: ALPHA ORDER ON COLUMN: 1W20

ENTRY	TOTAL	TOTAL		MODEL	INFIT		OUTFIT		PTMEASURE-A		EXACT MATCH		
NUMBER	SCORE	COUNT	MEASURE	S.E.	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR.	EXP.	OBS%	EXP%	ITEM
1	973	378	-.69	.07	1.20	2.9	1.17	2.4	.62	.59	41.8	44.9	Agotamiento1
13	649	379	.86	.08	1.05	.7	1.01	.2	.61	.51	55.7	54.6	Agotamiento13
14	982	379	-.72	.07	.93	-1.1	.93	-1.1	.68	.59	43.3	44.8	Agotamiento14
16	789	382	.17	.07	.85	-2.3	.89	-1.6	.67	.56	46.6	48.2	Agotamiento16
2	1205	383	-1.68	.07	.74	-4.1	.75	-3.6	.65	.57	57.2	50.3	Agotamiento2
20	788	378	.14	.07	.86	-2.1	.85	-2.2	.71	.56	51.1	48.1	Agotamiento20
3	908	381	-.37	.07	.97	-.4	.94	-.9	.66	.59	48.3	45.7	Agotamiento3
6	886	375	-.33	.07	1.16	2.4	1.18	2.5	.62	.58	41.3	45.9	Agotamiento6
8	954	382	-.56	.07	.77	-3.9	.78	-3.5	.75	.59	48.4	44.9	Agotamiento8
10	624	377	.99	.08	1.19	2.4	1.10	1.2	.53	.50	56.2	55.8	Despersonalización10
11	718	380	.50	.07	1.28	3.7	1.30	3.6	.57	.54	47.1	50.8	Despersonalización11
15	677	378	.70	.07	1.86	9.5	2.54	9.9	.30	.52	44.2	52.9	Despersonalización15
22	721	381	.49	.07	1.38	4.8	1.40	4.7	.47	.54	48.3	50.7	Despersonalización22
5	871	382	-.20	.07	1.19	2.7	1.23	3.1	.44	.58	42.4	46.3	Despersonalización5
12	785	380	.17	.07	.70	-5.0	.73	-4.1	.60	.56	62.9	48.2	Realización12
17	830	381	-.03	.07	.74	-4.4	.77	-3.5	.62	.57	56.2	47.0	Realización17
18	790	381	.15	.07	.62	-6.4	.64	-5.8	.61	.56	61.7	48.2	Realización18
19	700	381	.60	.07	.62	-6.2	.66	-4.9	.57	.53	66.1	51.9	Realización19
21	906	382	-.35	.07	.97	-.4	1.04	.6	.51	.58	51.0	45.9	Realización21
4	870	383	-.19	.07	1.00	.0	1.05	.7	.35	.58	50.9	46.5	Realización4
7	964	382	-.60	.07	1.08	1.3	1.16	2.4	.41	.59	45.3	44.7	Realización7
9	643	383	.93	.08	.89	-1.4	.98	-.2	.39	.50	57.2	55.5	Realización9
MEAN	828.8	380.4	.00	.07	1.00	-.3	1.05	.0			51.1	48.7	
S.D.	137.8	2.1	.64	.00	.28	3.8	.39	3.6			7.0	3.5	

Figura 30. Estadística de los ítems de MBI con 4 opciones de respuesta ordenado por dimensiones

Teniendo en cuenta que el ítem Despersonalización15 es el ítem que presenta valores *Infit* y *Outfit* muy por encima del rango de ajuste al modelo vamos a correr nuevamente el modelo quitando este ítem y manteniendo la escala de respuesta de 1 a 4 que fue la que nos mostró mejor diferenciación en las categorías y valores *Infit* y *Outfit* de los ítems con mejor ajuste.

En la Figura 31 vemos como después de ajustar la escala de respuesta para diferenciar mejor las categorías y eliminando el ítem Despersonalización15 la confiabilidad de las personas y de los ítems se mantienen igual, 0.87 y 0.99 respectivamente que ya eran adecuados. Los valores *Infit* y *Outfit* de personas e ítems se acercan más a 1 y la desviación estándar de los *Outfit* se reduce de 0.59 a 0.48 en las personas y de 0.39 a 0.23 en los ítems, que resulta ser mejor ya que hay menos opción de que tanto ítems como personas se salgan del ajuste. La separación en personas y en ítems aunque eran adecuados muestran mejoría indicando una mejor diferenciación de las categorías.

Standardized Residuals N(0,1) Mean: .00 S.D.: 1.01
Time for estimation: 0:0:0.624
Processing Table 0
BASE SAP1 2 3 4 4 -15.xlsx

PERSON	383	INPUT	383	MEASURED	INFIT		OUTFIT	
	TOTAL	COUNT		MEASURE REALSE	IMNSQ	ZSTD	OMNSQ	ZSTD
MEAN	45.8	20.9		-.55 .34	1.02	-.1	1.02	-.1
S.D.	11.1	.4		1.03 .11	.48	1.6	.48	1.5
REAL RMSE	.36	TRUE SD	.97	SEPARATION	2.71	PERSON	RELIABILITY	.88
ITEM	21	INPUT	21	MEASURED	INFIT		OUTFIT	
	TOTAL	COUNT		MEASURE REALSE	IMNSQ	ZSTD	OMNSQ	ZSTD
MEAN	836.0	380.5		.00 .07	1.00	-.3	1.02	.1
S.D.	136.9	2.1		.66 .01	.23	3.4	.23	3.1
REAL RMSE	.07	TRUE SD	.66	SEPARATION	8.86	ITEM	RELIABILITY	.99

Figura 31. Estadísticos de ajuste de MBI con 4 opciones de respuesta eliminando el ítem 15

La Figura 32 nos muestra las probables categorías por respuestas después de la agrupación de las opciones 4 y 5 para conformar una escala de 1 a 4 y eliminando el ítem Despersonalización15 -No le preocupa qué les pasa a los estudiantes, que era el ítem con menor ajuste al modelo. Se percibe una mejor diferenciación de todas las categorías.

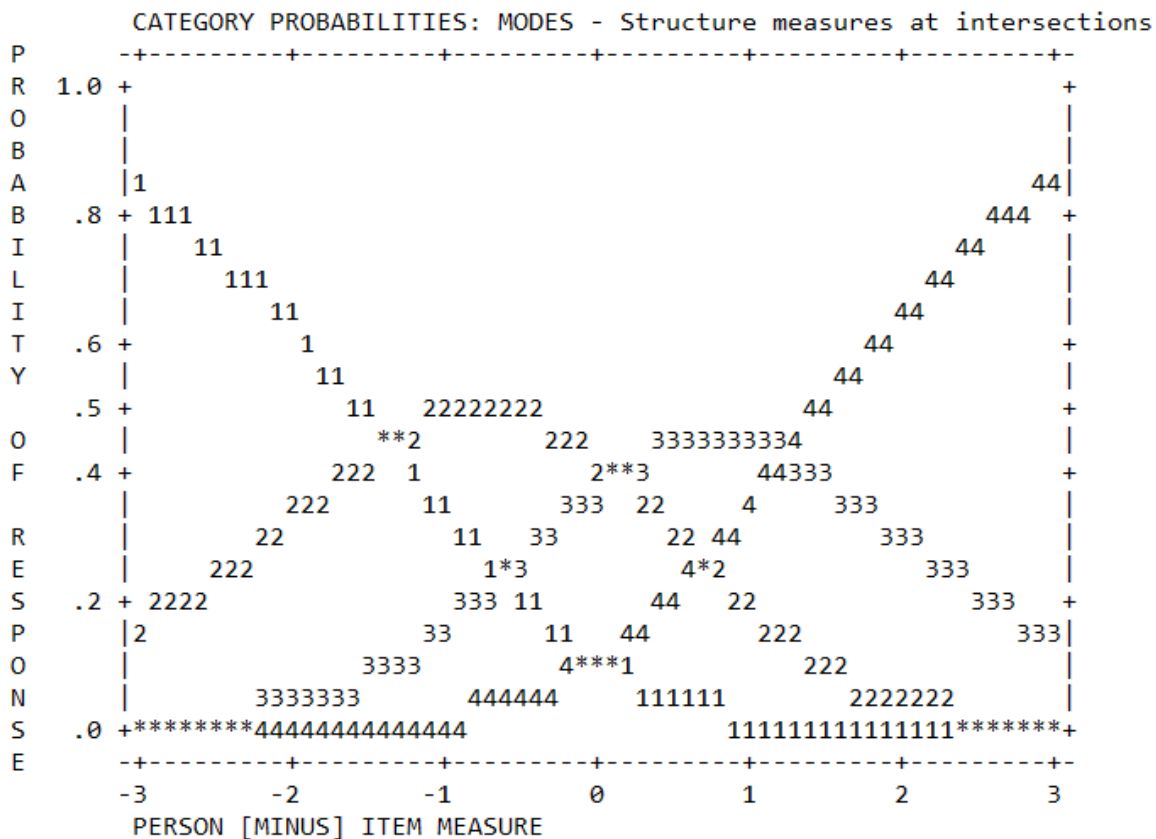


Figura 32. Probabilidad de las categorías con 4 opciones de respuesta y eliminando el ítem 15

En la Figura 33 vemos el mapa de *Wright* con escala de respuesta de 1 a 4 y eliminando el ítem Despersonalización15. Recordemos que al lado izquierdo muestra la distribución de los profesores de secundaria ordenados por su habilidad que en este caso se interpreta como el nivel del constructo

medido (Síndrome de Desgaste Ocupacional - SDO), y al lado derecho se encuentra la distribución de los ítems ordenados por dificultad con media en cero que indica la probabilidad de responder con valores altos., a mayor dificultad menor probabilidad de respuestas altas y sus respuestas se concentran en las categorías inferiores: Nunca y pocas veces, que significan menos SDO.

Inicialmente vemos que la media de las personas es decir el nivel medio de Síndrome de Desgaste Ocupacional se mantiene medio *lógito* por debajo de la media de los ítems, y se mantiene la poca sensibilidad de los ítems para medir que está afectando a los profesores con Desgaste. Los ítems continúan sin abarcar por completo a las personas quienes con la salida de este ítem han ampliado su rango de *lógitos*, con lo que una vez más se concluye que el cuestionario requiere mayor cantidad de ítems para poder caracterizar el agotamiento de estos profesores.

Los ítems con mayor y menor puntuación alta siguen siendo los mismos, es decir el ítem Agotamiento2 -Me siento agotado al final de la jornada laboral-, esta vez con una medida de menor dificultad (-1.72 *lógitos*), y el ítem Despersonalización10 -Soy menos sensible con los problemas de la gente desde que tengo este trabajo- esta vez con (1.06 *lógitos*) es el de mayor dificultad.

intervalo aceptable de buen ajuste que esta entre 0.7 y 1.3. Despersonalización22 -Siento que los estudiantes me responsabilizan de algunos de sus problemas-, y Despersonalización11 -Me preocupa que mi trabajo me esté endureciendo emocionalmente-; y teniendo en cuenta que el ítem que fue eliminado correspondía a la misma dimensión Despersonalización, podemos decir que esta dimensión no se ajusta al modelo y su interpretación a la hora de medir el desgaste en los profesores es incierta.

Los ítems Realización19 -He conseguido cosas muy positivas en este trabajo-, y Realización18 -Me siento plenamente satisfecho después de trabajar con mis estudiantes- continúan con valores de *Infit* y *Outfit* por debajo del intervalo aceptable de buen ajuste, y el único que se ajustó con esta modificación al modelo fue el ítem Realización12 -Me siento con mucha alegría-

ITEM STATISTICS: MISFIT ORDER

ENTRY	TOTAL	TOTAL		MODEL	INFIT		OUTFIT		PTMEASURE-A		EXACT	MATCH		
NUMBER	SCORE	COUNT	MEASURE	S.E.	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR.	EXP.	OBS%	EXP%	ITEM	
21	721	381	.55	.07	1.46	5.7	1.49	5.6	A	.45	.55	47.6	52.0	Despersonalización22
11	718	380	.55	.07	1.35	4.4	1.36	4.2	B	.56	.55	48.0	52.1	Despersonalización11
5	871	382	-.17	.07	1.25	3.6	1.28	3.9	C	.44	.59	42.3	47.3	Despersonalización5
10	624	377	1.06	.08	1.27	3.2	1.19	2.0	D	.50	.51	56.4	57.3	Despersonalización10
1	973	378	-.68	.07	1.24	3.4	1.20	2.9	E	.62	.60	41.9	45.8	Agotamiento1
7	964	382	-.59	.07	1.15	2.3	1.23	3.3	F	.41	.60	45.1	45.9	Realización7
6	886	375	-.31	.07	1.20	2.8	1.21	3.0	G	.62	.59	42.8	46.8	Agotamiento6
4	870	383	-.16	.07	1.06	.9	1.12	1.7	H	.34	.59	51.0	47.4	Realización4
13	649	379	.94	.08	1.09	1.2	1.04	.5	I	.60	.52	55.3	55.5	Agotamiento13
20	906	382	-.33	.07	1.01	.2	1.08	1.2	J	.51	.59	50.9	46.5	Realización21
9	643	383	1.01	.08	.94	-.7	1.05	.6	K	.38	.51	54.2	56.2	Realización9
3	908	381	-.35	.07	.99	-.2	.96	-.6	j	.66	.59	47.6	46.3	Agotamiento3
14	982	379	-.72	.07	.95	-.8	.95	-.7	i	.68	.60	45.0	45.8	Agotamiento14
15	789	382	.22	.07	.88	-1.8	.92	-1.1	h	.67	.57	48.6	49.4	Agotamiento16
19	788	378	.18	.07	.89	-1.7	.87	-1.9	g	.70	.57	49.6	48.9	Agotamiento20
8	954	382	-.55	.07	.78	-3.6	.80	-3.3	f	.75	.60	48.8	46.1	Agotamiento8
16	830	381	.01	.07	.76	-3.9	.80	-3.1	e	.62	.58	56.6	48.0	Realización17
2	1205	383	-1.72	.07	.75	-4.0	.75	-3.5	d	.66	.59	59.9	51.3	Agotamiento2
12	785	380	.22	.07	.72	-4.6	.75	-3.8	c	.60	.57	63.9	49.4	Realización12
18	700	381	.66	.07	.64	-5.7	.70	-4.3	b	.57	.54	66.1	52.9	Realización19
17	790	381	.19	.07	.64	-6.0	.65	-5.5	a	.61	.57	61.3	49.0	Realización18
MEAN	836.0	380.5	.00	.07	1.00	-.3	1.02	.1				51.6	49.5	
S.D.	136.9	2.1	.66	.00	.23	3.4	.23	3.1				6.9	3.5	

Figura 34. Estadística de los ítems obtenidos en escala de respuesta de 1 a 4 y eliminando el ítem 15

6.1 Conclusiones aplicando el Modelo de Rasch

Los ítems del cuestionario MBI se concentran en la parte alta que indica mayor dificultad de los ítems, es decir tienen mayor cantidad de respuestas bajas lo que significa que reflejan menos cantidad de agotamiento en esta muestra de profesores. En los estadísticos de ajuste la confiabilidad de las personas y la de los ítems está por encima de 0.8 y cercana a 1 respectivamente que indica que en caso de repetir la prueba a unas personas con similar nivel de desgaste los resultados del cuestionario serán similares. La separación de las personas y los ítems al ser vista a través del mapa de *Wright* podría estar insinuando que los ítems no son suficientes para medir todos los niveles de SDO en las personas y que, por lo tanto, deberían incluirse ítems con mayor sensibilidad, que reflejen niveles más sutiles de agotamiento profesional. Dado que el cuestionario *Maslach* que hemos utilizado en esta investigación ha sido validado en muchas otras ocasiones con profesores en otras latitudes, una conclusión más razonable sería pensar que los profesores de la muestra no sufren de agotamiento profesional.

En cuanto a las categorías, tener una escala de respuesta de 1 a 5, no permite diferenciar las categorías, ya que las personas tienden a responder mejor en los valores extremos como nunca y siempre cuando presentan la situación del ítem, pero no discriminan muy bien los términos medios. Al buscar una mejor diferenciación de las categorías se unieron las respuestas 4-casi siempre y 5-siempre que en los ítems de la dimensión Realización Profesional representan 4-pocas veces y 5-nunca al tener que invertirla para dar una misma dirección al cuestionario. La escala de 1 a 4 arroja mejor ajuste al modelo, sin embargo, el ítem Despersonalización¹⁵ -*No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos estudiantes*-, presentaba valores *Infit* y *Outfit* superiores a 2 por lo cual se retiró del análisis permitiendo un mejor ajuste de los datos al modelo.

En cuanto a las dimensiones definidas en el test MBI, la dimensión Agotamiento Emocional es la que mejor mide a los encuestados. La dimensión de Despersonalización podría estar siendo afectada por la deseabilidad social, de los 5 ítems que la conforman uno (Despersonalización15) fue retirado por no ajustarse al modelo y los otros muestran mayor cantidad de respuestas en los niveles de respuesta nunca y pocas veces. Y, por último, la dimensión Realización Profesional, presenta 2 ítems: Realización19 *-He conseguido cosas muy positivas en este trabajo-*, y Realización18 *-Me siento plenamente satisfecho después de trabajar con mis estudiantes con valores Infit y Outfit ligeramente por debajo de 0.7, lo que los hace bastante predecibles, aspecto que podría pensarse también se relaciona con deseabilidad social, en el sentido que se responde de acuerdo con lo que se cree va a ser mejor visto. La deseabilidad social se trató de impedir al aplicar la encuesta manteniendo la confidencialidad de los datos y no incluyendo variables de identificación del sujeto para garantizar el anonimato de los encuestados, sin embargo, parece que no es fácil de superar la deseabilidad.*

7. Análisis de factores asociados

Ya con las medidas del nivel de Síndrome de Desgaste Ocupacional (SDO) de los profesores, proporcionados por la aplicación del modelo de Rasch, procedemos ahora a buscar la asociación de estos valores con algunas de las variables descriptivas que caracterizan a los profesores desde el punto de vista personal, familiar y laboral.

Iniciamos el estudio con una descripción de la variable SDO. Su distribución se presenta en la Figura 35, donde se observa un ligero sesgo hacia la izquierda. Sus estadísticos básicos se presentan en la Tabla 10. La media se ubica por debajo de 0 *logitos*, Q1 -1.26 y Q3 0.19 indicando

que en este rango se encuentra el nivel de desgaste del 50 % de los profesores. Se observan valores extremos más hacia los valores bajos lo que influye en la asimetría hacia la izquierda.

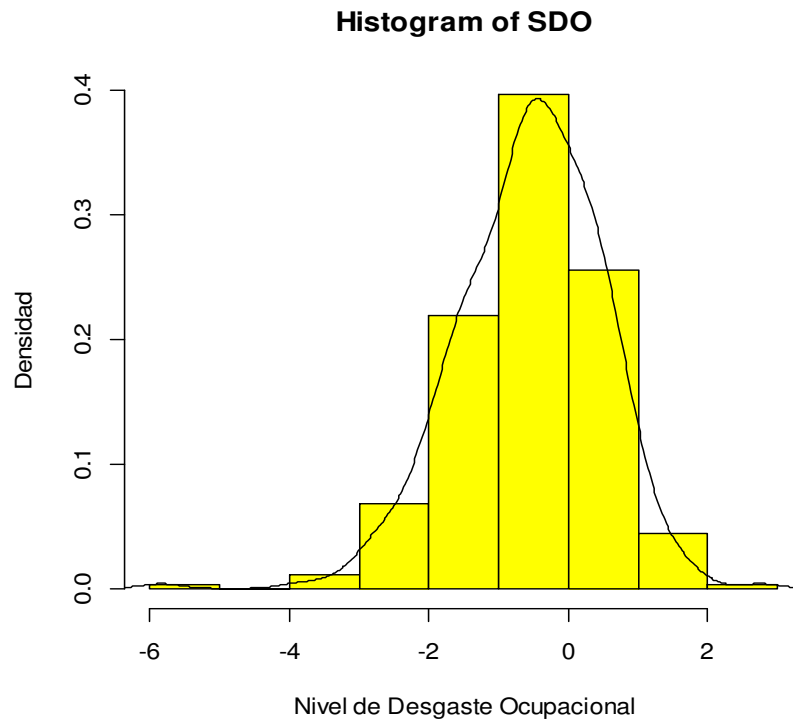


Figura 35. Distribución de Síndrome de Desgaste Ocupacional

Tabla 10. Medidas resumen de la variable SDO

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Media	Q3	Máximo	Varianza
SDO	-5.84	-1.26	-0.47	-0.55	0.19	2.75	1.07

El diagrama de caja de la Figura 36 muestra la ligera simetría y la inexistencia de valores extraños en la muestra analizada y el nivel de Síndrome de Desgaste Ocupacional en relación con los niveles de cada una de las dimensiones que lo componen. Con niveles altos de Agotamiento Emocional y Despersonalización y nivel bajo de Realización Profesional se indica SDO, sin embargo, vemos que la medida de Desgaste en esos niveles está cercana a cero y por debajo de 1 *lógito*,

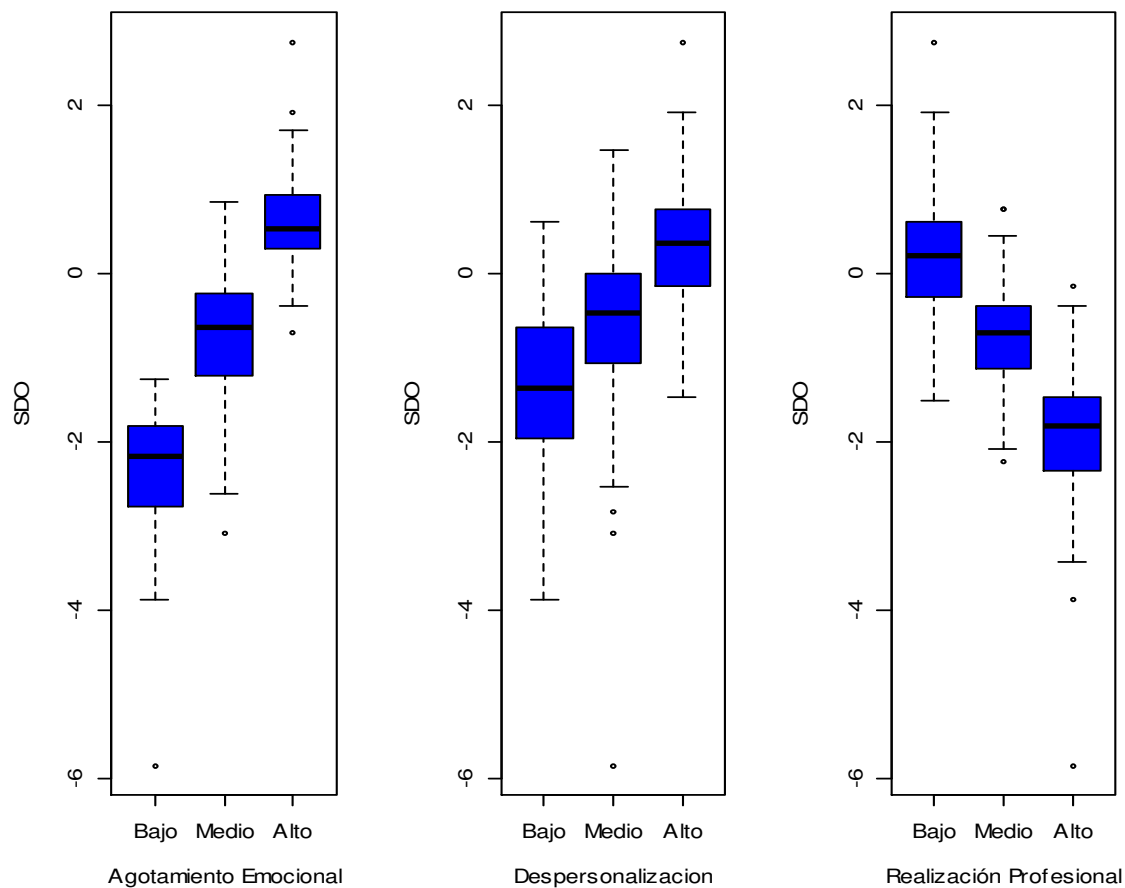


Figura 36. SDO con relación a las dimensiones del cuestionario MBI

Correlaciones

En la Figura 37 y la Tabla 11 se muestran los coeficientes de correlación de las medidas SDO con las siguientes variables: la edad, los años de experiencia, el número de cursos, el total de estudiantes, el número de estudiantes por curso y el nivel de satisfacción. La única correlación significativa es la que tiene SDO con el nivel de satisfacción de los profesores con su trabajo: (-0.55), valor que indica que a medida que crece el desgaste emocional, decrece la satisfacción de los profesores, como era de esperar.

Con las demás variables, las correlaciones son prácticamente inexistentes, lo que no nos permite siquiera pensar que estas variables pudieran explicar los niveles de SDO de los docentes de la muestra.

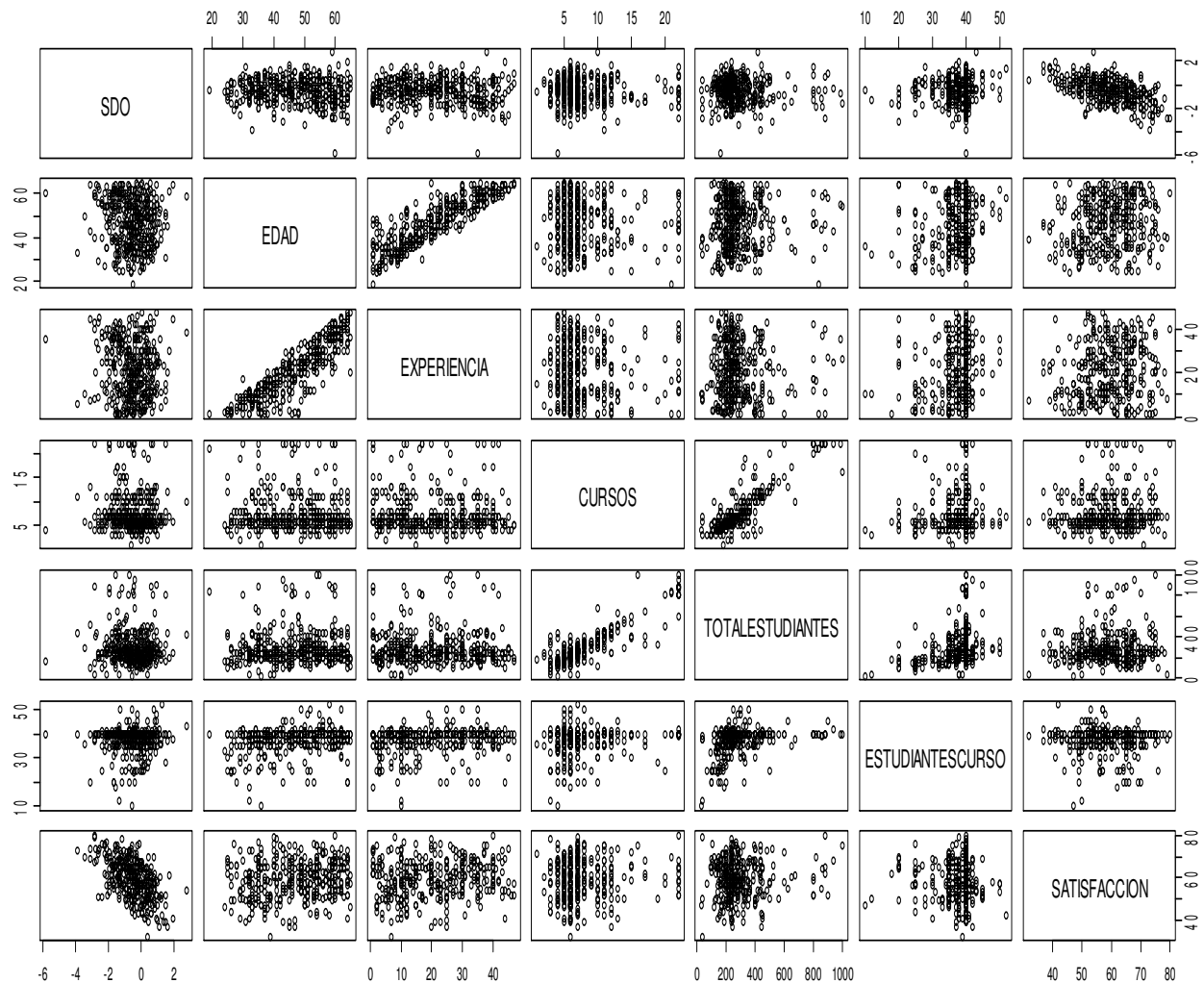


Figura 37. Gráfico de Correlaciones de las variables cuantitativas

Tabla 11. Coeficientes de correlación de variables cuantitativas

	SDO	EDAD	EXPERIENCIA	CURSOS	TOTAL ALUMNOS	ALUMNOS CURSO	SATISFACCION
SDO	1.0000	-0.1035	-0.0893	-0.0492	-0.0334	0.0656	-0.5573
EDAD	-0.1035	1.0000	0.8756	-0.0454	0.0242	0.2282	0.1393
EXPERIENCIA	-0.0893	0.8756	1.0000	-0.0515	-0.0127	0.1813	0.1372
CURSOS	-0.0492	-0.0454	-0.0515	1.0000	0.8790	0.1137	0.0592
TOTAL ALUMNOS	-0.0334	0.0242	-0.0127	0.8790	1.0000	0.3071	0.0692
ALUMNOS CURSO	0.0656	0.2282	0.1813	0.1137	0.3071	1.0000	0.0036
SATISFACCION	-0.5573	0.1393	0.1372	0.0592	0.0692	0.0036	1.0000

Dado el bajo poder explicativo de las variables consideradas, abordamos ahora la pregunta respecto a saber si existen o no diferencias significativas entre los distintos niveles de las variables nominales que se consideraron en la encuesta. Para ello, realizamos un Análisis de Varianza ANOVA con un factor, tal como se describe en el siguiente apartado.

Análisis de Varianza

En la Figura 38 vemos como se distribuye el nivel de Síndrome de Desgaste Ocupacional con relación a la variable sexo, y encontramos que en este grupo de profesores no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres. En la Tabla 12 el ANOVA arroja un valor p no significativo.

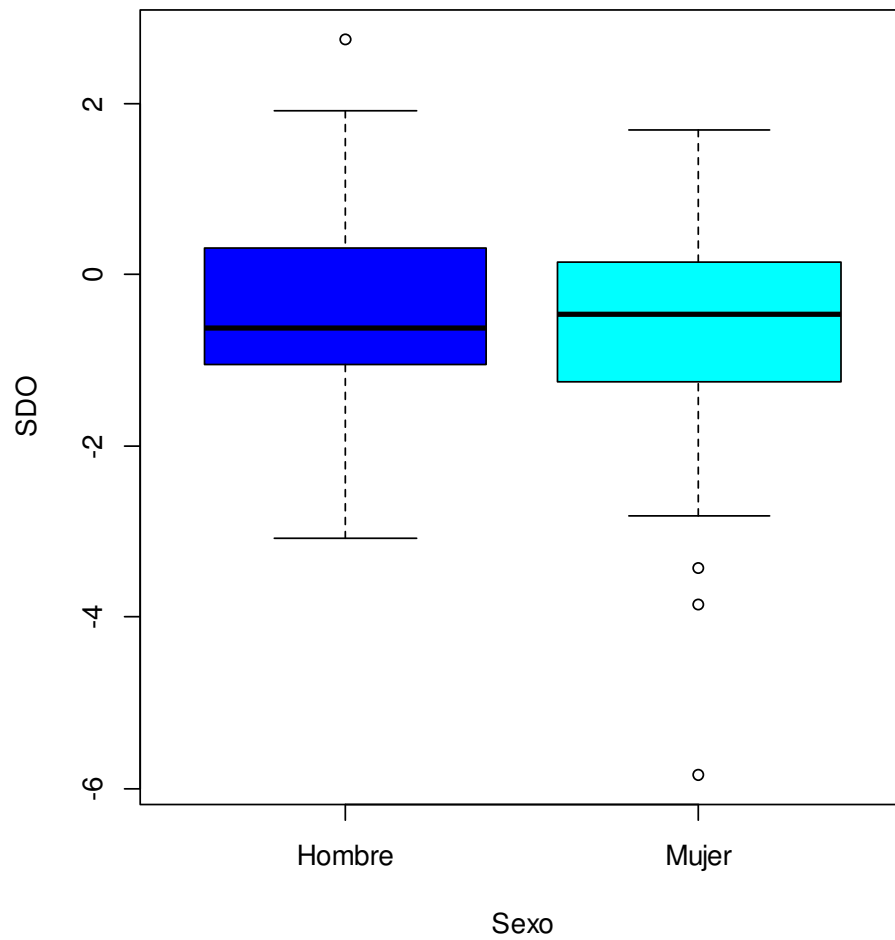


Figura 38. Nivel de SDO con relación al sexo

Tabla 12. ANOVA SDO con relación al sexo

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
SEXO	1	0.5	0.5135	0.479	0.489
Residual	380	407.8	1.0731		
1 observación eliminada por dato faltante					

Lo mismo sucede con respecto a Vivir o no en pareja, la Figura 39 muestra como las medias se encuentran al mismo nivel y los gráficos prácticamente son iguales. En la Tabla 13 encontramos un valor p no significativo, es decir no rechazamos la hipótesis nula: no hay diferencia entre estos dos grupos.

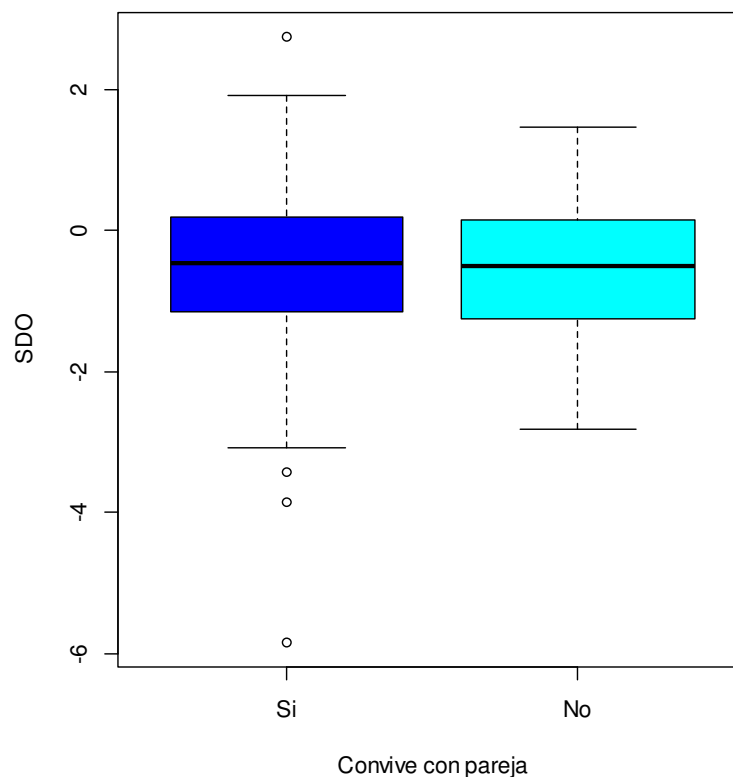


Figura 39. Nivel de SDO con relación al vivir en pareja

Tabla 13. ANOVA SDO con relación a convivir con pareja

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
CONVIVIR EN PAREJA	1	0	0.0322	0.03	0.862
Residual	379	406.6	1.0728		

2 observaciones eliminadas por datos faltantes

El nivel de Síndrome de Desgaste Ocupacional tampoco se ve afectado por tener hijos menores de edad, mayores de edad e incluso no tener hijos. En la Figura 40 vemos cómo se comportan los grupos de forma muy similar con presencia de algunos datos extremos, en la Tabla 14 por medio del análisis de varianza confirmamos por medio del valor p que no existen diferencias significativas en el nivel de SDO con relación a esta variable.

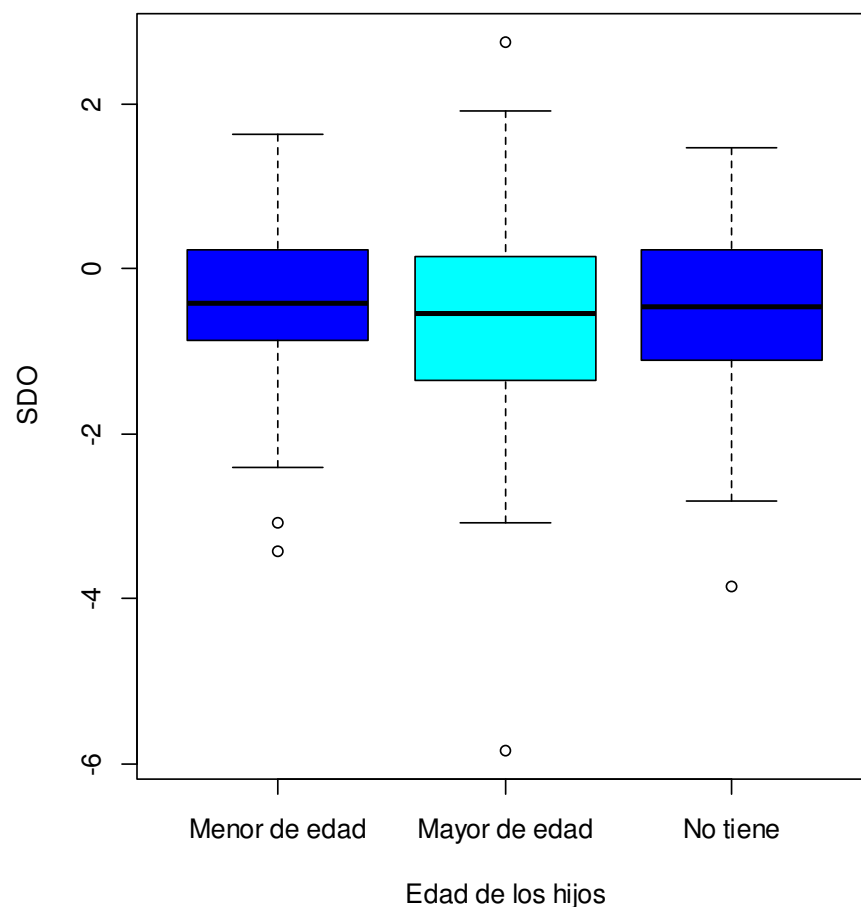


Figura 40. Nivel de SDO con relación a la edad de los hijos

Tabla 14. ANOVA SDO con relación a la edad de los hijos

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
EDAD DE LOS HIJOS	2	3	1.509	1.39	0.25
Residual	358	388.5	1.085		

22 observaciones eliminadas por datos faltantes

El disfrutar de las vacaciones familiares todos los años sí nos muestra una diferencia en el nivel de Síndrome de Desgaste Ocupacional. En la Figura 41 vemos como la media del grupo que toma vacaciones con mayor frecuencia está por debajo con relación a los otros dos grupos. En la Tabla 15 podemos comprobar que la frecuencia con la que los profesores gozan de sus vacaciones sí muestra diferencias en el nivel de SDO con un p-valor igual a 0.0182. Con un nivel de significancia de 5 %, rechazamos la hipótesis nula de no diferencia de medias.

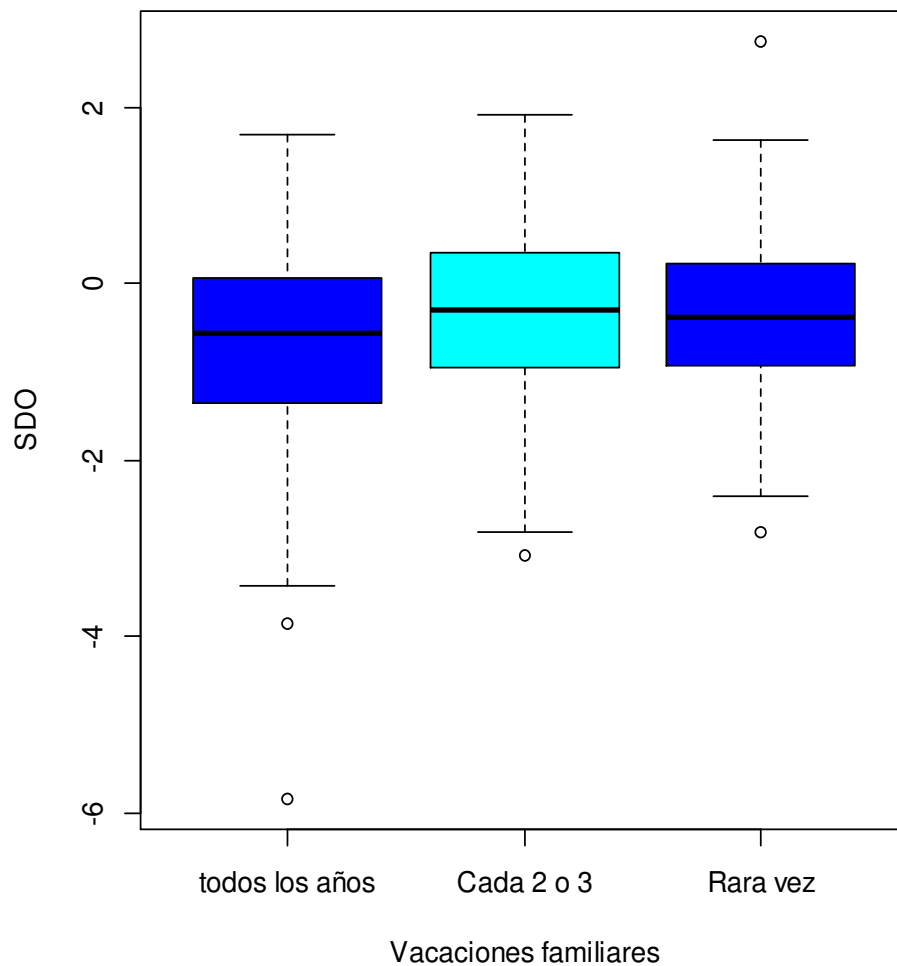


Figura 41. Nivel de SDO con relación a la frecuencia de vacaciones familiares

Tabla 15. ANOVA SDO con relación a la frecuencia de vacaciones familiares

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
VACACIONES FAMILIARES	2	8.6	4.324	4.051	0.0182*
Residual	369	393.9	1.067		
11 observaciones eliminadas por datos faltantes					

En la Tabla 16 vemos detalladamente que la diferencia de SDO con relación a la frecuencia con que se disfrutaban las vacaciones se produce en las personas que toman vacaciones cada 2 o 3 años con un incremento de 0.3322 lógitos por encima de las personas que vacacionan todos los años.

Tabla 16. Prueba de Tukey para diferencias de SDO según vacaciones familiares

	diff	lwr	upr	p adj
Cada 2 o 3 - Todos los años	0.33222	0.01701	0.64744	0.03611*
Rara vez - Todos los años	0.28294	-0.05560	0.62148	0.12196
Rara vez - Cada 2 o 3 años	-0.04928	-0.45077	0.35221	0.95505

En la Figura 42 y la Tabla 17 podemos observar que el realizar trabajo en un cargo administrativo en la institución educativa donde trabajan no representa ninguna diferencia en el nivel de SDO, aunque en la gráfica vemos la media en un valor de SDO ligeramente mayor, el análisis de varianza nos arroja un valor p de 0.485 que nos indica que no hay diferencias significativas.

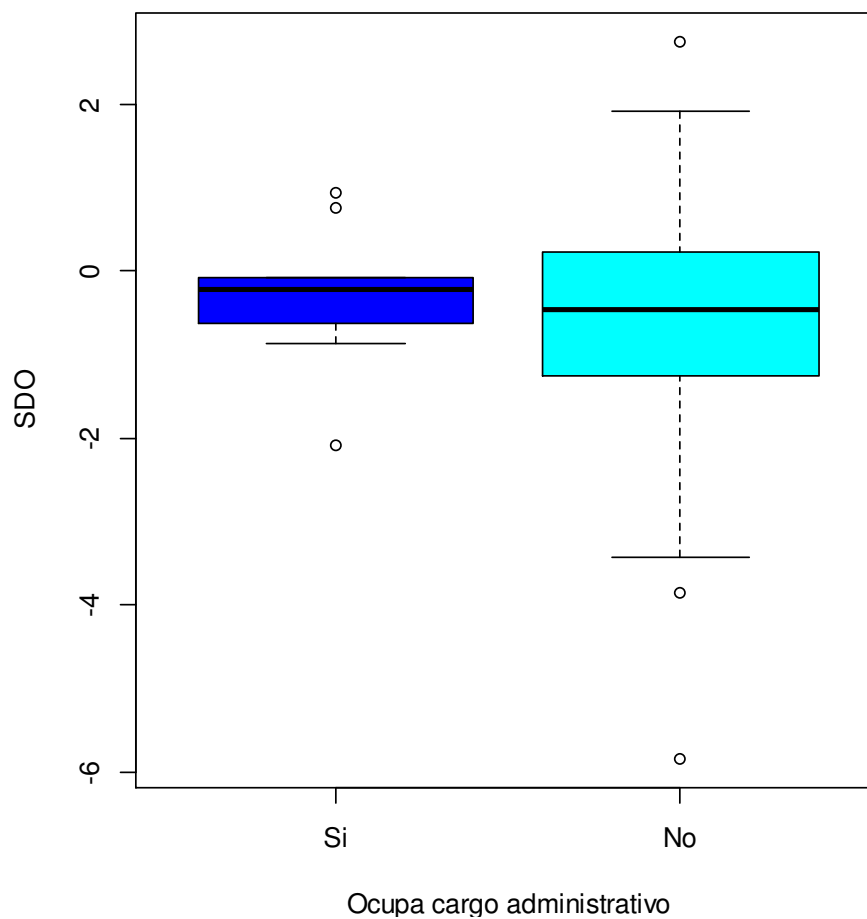


Figura 42. Nivel de SDO con relación a la dedicación en cargos administrativos

Tabla 17. ANOVA SDO con relación a la dedicación en cargos administrativos

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
CARGOS ADMINISTRATIVOS	1	0.5	0.5259	0.488	0.485
Residual	377	406	1.077		

4 observaciones eliminadas por datos faltantes

Sentirse capacitado científica y pedagógicamente para impartir los cursos que tiene a cargo representa una diferencia significativa en el nivel de Síndrome de Desgaste Ocupacional. En la Figura 43 vemos como a medida que va en aumento la buena percepción de los profesores en su capacidad docente, el SDO va tomando valores más bajos. En la Tabla 18 a través del análisis de varianza comprobamos que la diferencia en el nivel de SDO es estadísticamente significativa ($p = 5.31E-0.5$).

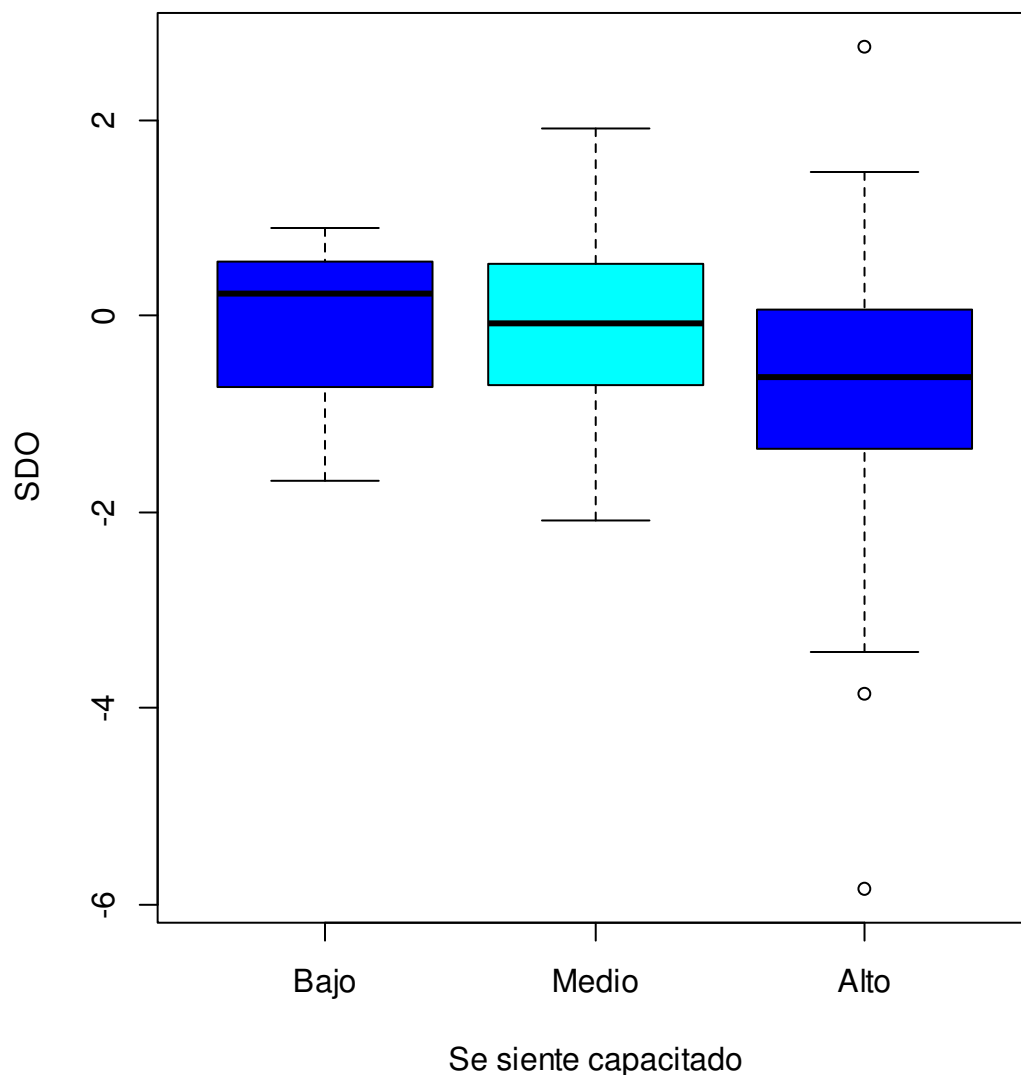


Figura 43. Nivel de SDO con relación a la percepción de su capacidad docente

Tabla 18. ANOVA SDO con relación a la percepción de su capacidad docente

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
PERCEPCION DE CAPACIDAD	2	20.8	10.386	10.11	5.31E-05***
Residual	373	383.3	1.028		

7 observaciones eliminadas por datos faltantes

En la Tabla 19 vemos detalladamente que la diferencia de SDO con relación el grado en que los profesores se sienten capacitados científica y pedagógicamente para impartir los cursos que tienen a cargo es significativa en aquellos profesores con alto grado con respecto a los de grado medio logrando disminuir el SDO en -0.58911 *lógitos*

Tabla 19. Prueba de Tukey para diferencias de SDO según capacidad docente

	diff	lwr	upr	p adj
Medio – Bajo	0.10918	-1.29605	1.51440	0.98174
Alto – Bajo	-0.47993	-1.86401	0.90415	0.69338
Alto – Medio	-0.58911	-0.90042	-0.27780	0.00003***

8. Conclusiones

En este estudio al hacer el análisis descriptivo de los profesores de secundaria de colegios de Bucaramanga que conformaron la muestra encontramos que más de la mitad son mujeres, conviven en pareja las dos terceras partes y el 75.4 % tiene hijos. Más de la mitad de los encuestados dicen disfrutar las vacaciones familiares cada año. La mayoría de los docentes encuestados con estudios de posgrado y casi la cuarta parte están cursando actualmente un posgrado. La mitad tienen entre 10 y 31 años de experiencia docente. Y la gran mayoría manifiestan sentirse con un alto grado de capacidad para ejercer la profesión docente.

Más del 80 % de los profesores trabajan exclusivamente en la institución donde fueron encuestados. La mayor parte trabajan tiempo completo, en la jornada de la mañana y la gran mayoría cuentan con un contrato laboral a término indefinido. En cuanto a su gestión casi todos los docentes imparten entre 22 y 24 horas de clase semanales a cursos que se distribuyen en su mayoría de 36 a 40 estudiantes que la mayoría de los profesores los perciben entre regulares y buenos en cuanto a su desempeño académico y disciplinario. Tan solo 9 profesores ocupan cargos administrativos.

En cuanto a la presencia de Síndrome de Desgaste Ocupacional medido a través del cuestionario MBI y tras ajustar la escala de interpretación de resultados teniendo en cuenta el cambio de escala a 1-*nunca* hasta 5-*siempre* propuesta en este estudio, encontramos que los porcentajes que corresponden a docentes con SDO por dimensiones son: el 22.5 % con alto agotamiento emocional, 26.9 % alto nivel de despersonalización y el 43.9 % con bajo nivel de realización profesional.

El nivel de satisfacción, variable opuesta al SDO obtuvo altas calificaciones en diversos aspectos laborales como estabilidad, horario y relaciones entre compañeros. Sin embargo, se

refleja la situación manifestada en los paros laborales de los docentes a nivel nacional y local de insatisfacción con respecto al reconocimiento que obtienen por el trabajo bien hecho, el salario y la facilidad de ascenso en el escalafón docente.

El uso del Modelo de Rasch nos permitió medir la intensidad del Síndrome de Desgaste Ocupacional usando los ítems del cuestionario MBI. Los datos vistos de forma agrupada se ajustan adecuadamente al modelo, sin embargo, la diferenciación de las categorías por respuesta usando la escala de 1-*nunca* a 5-*siempre*, mostró que las personas podían estar respondiendo con mucha certeza los valores extremos, pero no se distinguía muy bien en los niveles de respuesta medios, reagrupando las respuestas para obtener 4 niveles se obtuvo una mejor categorización.

Con los resultados arrojados de la aplicación del Modelo de Rasch podemos decir que el cuestionario requiere incluir ítems con mayor sensibilidad para caracterizar el desgaste ocupacional de los profesores de secundaria. Otra situación que se puede estar presentando al responder el cuestionario, es la influencia de la deseabilidad social, especialmente en la dimensión Despersonalización, donde pocas personas responden con valores altos a los ítems que la componen y en Realización Profesional ocurre lo mismo, pero teniendo en cuenta que la medición es inversa.

En el análisis de factores asociados al Desgaste Ocupacional encontramos que los profesores que toman vacaciones con mayor frecuencia presentan menos desgaste. Adicionalmente, el grado de satisfacción de los profesores con las condiciones de trabajo presenta una correlación negativa con el SDO, es decir, a mayor satisfacción menor desgaste. Y aquellos profesores que se autoevalúan con alto grado de capacidad tanto académica como pedagógica para impartir los cursos que tienen a cargo presentan menos Síndrome de Desgaste Ocupacional.

Bibliografía

- Llorens, S., García-Renedo, M. y Salanova, M. (2005). Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: un estudio longitudinal en profesores de secundaria. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 55-70.
- Napione, M. E. (2008). *¿Cuándo se “Quema” el profesorado de secundaria?*. Madrid – Buenos Aires – México: Diaz de Santos.
- Nuri, C., Demirok, M. S. y Direktör, C. (2017). Determination of self-efficacy and burnout state of teachers working in the special education field in terms of different variables. *Journal of Education and Training Studies*, 5(3). doi:10.11114/jets.v5i3.2237. Recuperado de URL: <http://jets.redfame.com>
- O'Brennan, L., Pas, E. y Bradshaw, C. (2017). Multilevel examination of burnout among high school staff: importance of staff and school factors. *School Psychology Review*, 46(2), 165–176. doi: 10.17105/SPR-2015-0019.V46-2
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99 – 113.
- Salanova, M., Martínez, I. M. y Lorena, L. (2005). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente?: Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 37-54.
- Schwarzer, R. y Hallum, S. (2008). Perceived Teacher Self-Efficacy as a Predictor of Job Stress and Burnout: Mediation Analyses. *Applied psychology: an international review*, 57,152–171. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00359.x