



**UNIVERSIDAD PARTICULAR DE
CHICLAYO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**“INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LAS
ACTITUDES DEL PERSONAL DOCENTE DE LOS CENTROS
DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL- DEPARTAMENTO DE
LAMBAYEQUE, AGOSTO A OCTUBRE DEL 2016”**

TESIS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
PSICOLOGÍA**

AUTORES:

**BURGA IPANAQUE, YESENIA ROSALIT
YNGA CHICOMA, JANNET DEL ROSARIO.**

ASESOR:

Ps. MAXIMILIANO PLAZA QUEVEDO.

CHICLAYO-PERÚ

2018

DEDICATORIA

En memoria de nuestros padres Francisco Ezequiel Ynga Vílchez y Segundo Santos Burga Rojas, no estarán presentes físicamente pero sus enseñanzas quedarán por siempre en nosotras, lo que hemos logrado se lo debemos a ellos, que con su ejemplo y dedicación forjaron en nosotras el camino correcto a seguir y estarán guiando nuestro camino por el resto de nuestras vidas.

A nuestras madres Hilda Rosa Chicoma de Ynga y María Egma Ipanaqué de Burga, por el apoyo incondicional y esfuerzo que nos impulsa a crecer y mejorar cada día.

AGRADECIMIENTO

A Dios, que ha estado con nosotras en
cada paso que damos, cuidándonos
y dándonos la fortaleza para continuar.

A nuestros padres, quienes a lo largo de nuestra vida han dado
todo por nuestro bienestar y educación, brindándonos su
apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en
cada reto que se nos presenta.

A las instituciones especiales, directivos y
docentes; que colaboraron y nos
brindaron su tiempo para realizar esta
investigación

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	01
DEDICATORIA.....	02
AGRADECIMIENTO.....	03
ÍNDICE.....	04
RESUMEN.....	06
ABSTRACT.....	07
I. INTRODUCCIÓN.....	08
1.1-Marco teórico.....	09
a) Situación problemática.....	09
b) Antecedentes de la investigación.....	10
-A nivel internacional.....	10
-A nivel Nacional.....	13
-A nivel local.....	15
c) Base teórica.....	16
1.1.1- Historia Acerca del termino Burnout.....	16
1.1.2- Definición de Burnout.....	17
1.1.3- Manifestaciones del Burnout.....	18
1.1.4- Factores que influyen en el desarrollo de Burnout.....	19
1.1.5- Consecuencias del síndrome del Burnout.....	21
1.1.6- Signos y síntomas del síndrome del Burnout.....	22
1.1.6.1- Manifestaciones mentales.....	22
1.1.6.2- Manifestaciones físicas.....	22
1.1.6.3- Manifestaciones conductuales.....	23
1.1.7- Aspectos conceptuales de la actitud docente inclusiva.....	23
1.1.8- Factores que impactan en las actitudes de los docentes.....	25
1.2- Problema.....	26
1.3- Hipótesis.....	26
1.4- Objetivos.....	26

1.4.1) Objetivo general.....	26
1.4.2) Objetivos específicos.....	26
1.5-Justificación e importancia del estudio.....	27
1.6-Definición y Operacionalización de Variables.....	29
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	30
2.1. Tipo de investigación.....	30
2.2. Diseño de contrastación de hipótesis.....	30
2.3. Población y muestra.....	30
2.4. Instrumentos y Técnicas de Recolección de Datos.....	30
2.4.1. El inventario de Burnout de Maslach (1986).....	30
2.4.2. Escala de Actitud Docente.....	32
2.4.3. Aspectos éticos.....	33
2.5. Análisis estadístico.....	34
III. RESULTADOS.....	35
-Presentación de los datos estadísticos en los cuadros.....	37
IV. DISCUSIÓN.....	47
V. CONCLUSIONES.....	49
VI. RECOMENDACIONES.....	50
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51
VIII. ANEXOS.....	54
-ANEXO 01: CONSENTIMIENTO INFORMADO DIRECTOR.....	54
-ANEXO 02: CONSENTIMIENTO INFORMADO DOCENTE.....	55
-ANEXO 03: INSTRUMENTO SÍNDROME DE BURNOUT.....	56
-ANEXO 03: INSTRUMENTO ESCALA DE ACTITUDES DEL DOCENTE CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES.....	57

RESUMEN

El Síndrome de Burnout también conocido como “Síndrome de estrés crónico laboral”, “Síndrome de desgaste profesional”, “Síndrome del quemado”, es un estado de cansancio físico y emocional resultante de las condiciones del trabajo o sobre carga profesional.

En la presente investigación sobre la: “Influencia del síndrome de Burnout en las actitudes del personal docente de los centros de educación básica especial-departamento de Lambayeque, agosto a octubre del 2016”, hemos tenido como objetivo:

-Verificar la influencia del Síndrome de Burnout, en las actitudes del personal docente de los centros de educación básica especial-departamento de Lambayeque, agosto a octubre del 2016.

-Metodología: La investigación ha sido cuantitativo-correlacional, la población fue un total de 60 docentes, pero se escogieron teniendo como criterios de inclusión a los docentes que desearon participar del estudio con previo consentimiento informado; y como criterios de exclusión a los que estaban de licencia y aquellos que no quisieran participar del estudio (lo que restaría 10), quedando un total de 50 docentes que conformó nuestra muestra.

Para la tabulación de los datos se utilizó el programa spss para Windows en la versión 15.

Para ello utilizamos como instrumento: El inventario de Burnout de Maslach (1986), que consta de 22 ítems; y la escala de actitud docente (2011), constituida por 24 ítems.

-En los principales resultados se observó que un 26% de docentes presentó el síndrome de burnout, en tanto el 74% no lo evidenció. Con respecto a la actitud docente; solo el 2% posee una baja predisposición laboral; mientras que el 84% presenta una predisposición normal y un 14% una alta predisposición. A la vez, los docentes principales muestran la presencia del burnout con un 84.06%, a diferencia de los auxiliares con 15.04%. En tanto al estado civil; son los casados quienes presentan burnout con un 53.08%, seguido de los solteros con 38,05% y por último los divorciados con un 7.07%. También los que tienen dedicación completa muestran burnout con un 76.09% y los de exclusiva con un 15.04%. Así mismo, los nombrados presentan el síndrome de burnout con 84.06% a diferencia de los contratados con 15.04%. En cuanto a la influencia del Síndrome de Burnout en la actitud docente, se verifica que docentes con un nivel de predisposición alta (7,7%) y normal (92,3%) evidenciaron tener el síndrome de burnout a diferencia de los que tenían una predisposición baja.

-Por tanto se concluyó que existe síndrome de Burnout pero no afecta significativamente la actitud de los docentes para con los alumnos de los centros educativos básicos especiales.

Palabras claves: Síndrome de burnout, estrés laboral, actitud docente

ABSTRACT

The Burnout Syndrome also known as "Syndrome of work-related stress", "Syndrome of professional burnout", "Syndrome of the burned-out", is a state of physical and emotional tiredness resulting from the conditions of work or workload.

In the present investigation on the: "Influence of the Burnout syndrome in the attitudes of the teaching staff of the special basic education centers- Lambayeque department, August to October 2016", we have aimed at:

- Verify the influence of the Burnout Syndrome on the attitudes of the teaching staff of the special basic education centers-department of Lambayeque, August to October 2016.

- Methodology: The research has been quantitative-correlational, the population was a total of 60 teachers, but were chosen having as inclusion criteria the teachers who wished to participate in the study with prior informed consent; and as exclusion criteria to those who were on leave and those who did not want to participate in the study (which would be 10), leaving a total of 50 teachers who formed our sample.

For the tabulation of the data, the spss program for Windows was used in version 15.

For this we use as instrument: The inventory of Burnout de Maslach (1986), which consists of 22 items; and the teaching attitude scale (2011), consisting of 24 items.

- In the main results it was observed that 26% of teachers presented the burnout syndrome, while 74% did not show it. With respect to the teaching attitude; only 2% have a low work predisposition; while 84% have a normal predisposition and 14% have a high predisposition. At the same time, the main teachers show the presence of burnout with 84.06%, unlike the auxiliaries with 15.04%. In as much to the civil state; married are the ones who show burnout with 53.08%, followed by singles with 38.05% and finally divorced with 7.07%. Also those who have complete dedication show burnout with a 76.09% and exclusive with 15.04%. Likewise, those named have the burnout syndrome with 84.06%, unlike those contracted with 15.04%. Regarding the influence of Burnout Syndrome in the teaching attitude, it is verified that teachers with a high level of predisposition (7.7%) and normal (92.3%) showed to have the burnout syndrome unlike those who had a low predisposition.

- Therefore it was concluded that there is Burnout syndrome but it does not significantly affect the attitude of the teachers towards the students of the special basic education centers.

Keywords: Burnout syndrome, work stress, teaching attitude

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por objetivo Verificar la influencia del Síndrome de Burnout en las actitudes del personal docente de los centros de educación básica especial- departamento de Lambayeque, agosto a octubre del 2016.

Los datos se obtuvieron de docentes de 6 colegios educativos especiales: San Pedro-Lambayeque, La Victoria-Chiclayo, Niño Jesús de Praga-Pimentel, Cruz de la Esperanza-Chiclayo, Cercilam-Chiclayo y Venerable Francisco Camacho-Tumán; para ello con previa coordinación de la dirección general de cada escuela en conjunto con los docentes que estuvieron dispuestos a colaborar en ello.

Cuando un niño asiste a un Centro de Educación Especial, este se convierte en su segunda casa, por ello es primordial crear un buen ambiente tanto físico como social en donde el niño se va a desarrollar, en este proceso los educadores pueden experimentar gran exigencia laboral que puede determinar cambios a nivel físico y/o emocional, lo que puede ocasionar el Síndrome de Burnout.

Los maestros de educación básica especial, trabajan con alumnado que necesita apoyo adicional en el aprendizaje. Por ejemplo, niños con deficiencias sensoriales, con diversidad funcional, también con alumnado que presenta dificultades de conducta, emocionales, de aprendizaje o superdotados.

A la vez se adaptan a las necesidades educativas especiales concretas y trabajan basándose en diferentes enfoques en función de cada alumno; pero cuando no cuentan con las herramientas necesarias para que puedan realizar su labor de forma óptima, como falta de apoyo estatal o material que pueda facilitar su labor; suele sentirse el malestar en los maestros en cuanto a la función que realizan.

En nuestro recorrido por las instituciones educativas antes mencionadas, observamos que se ha descuidado mucho la labor del docente, se está tomando solo como herramienta su trabajo, y se está descuidando la parte física y emocional; en muchas escuelas especiales hace falta auxiliares que puedan ayudar a los docentes en la realización de su trabajo, no se puede abastecer un aula con un solo docente cuando se sabe que estos niños requieren de mucho cuidado; así mismo están los docentes que trabajan más horas, lo que produce cansancio y desgaste tanto físico como emocional, que al producir un cuadro de estrés prolongado estaría desencadenando el Síndrome de burnout, que a la vez puede ocasionar que los docentes presenten una actitud inadecuada; manifestándose cambios en sus estados de ánimos, irritabilidad o mal humor; lo que ocasionaría una baja predisposición para realizar sus funciones de manera óptima.

1.1. Marco teórico

a) Situación problemática.

En la actualidad vivimos en un mundo tan cambiante que repercute en el desenvolvimiento de la persona en el ámbito laboral, donde la competitividad que derivan de la globalización determina grandes cambios en las instituciones Educativas, generando trastornos o desequilibrios en la salud física y mental de sus docentes.

En los últimos años, vemos que el Síndrome de Burnout o desgaste profesional, considerado como estrés laboral, se manifiesta con cambios psicológicos que incrementan su intensidad desde la inestabilidad hasta estallidos emocionales.

Esta entidad patológica se ha observado en personal de prestación de servicios: Docentes, abogados, profesionales de salud, policías, más aún si ejercitan sus labores en contacto directo con las personas.

“Según Maslach el síndrome de Burnout se caracteriza por un agotamiento emocional extremo, la despersonalización en el trato con las personas y la ausencia de realización personal en el trabajo” (Díaz, 2013).

La presencia del estrés laboral está estrechamente ligada a las condiciones laborales en las que se desarrolla un trabajador, por lo que se vuelve de vital importancia el conocimiento de dicho entorno en el cual se desenvuelve el docente y la manera en que dichas condiciones se tornan en fuentes de estrés.

Esta realidad se observó en los docentes de educación básica especial del departamento de Lambayeque, ya que están sometidos a una serie de estresores que están presentes en su quehacer profesional, entre las que podemos mencionar:

- Exceso de trabajo; desgaste físico y psicológico, ya que en algunas instituciones no cuentan con auxiliares para que ayuden en la labor diaria del docente, y trabajar con niños especiales requiere de mucha ayuda y trabajo en equipo.

- Problemas familiares; laborales (doble trabajo) o trabajos paralelos.

- Cumplimiento con los compromisos asumidos en el tiempo previsto.
- Aumento de la competitividad y posibilidad de pérdida de trabajo
- Exigencias de estudios de postgrado y/o especializaciones, manejo de nuevas tecnologías de información y comunicación, normas de evaluación más exigentes, etc.
- También se observó desmotivación, cansancio por enfrentar doble tarea (madre–docente).

Todo esto repercute en las actitudes de los docentes; que pueden llegar a manifestar desgano, enfado y en ocasiones tratar de forma inadecuada a los demás, lo que se considera una característica clave para identificar un caso de Burnout.

b) Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

- **Rodríguez, et al. (2009)** realizaron un estudio de “el síndrome de agotamiento profesional (SAP) o Burnout, para determinar la prevalencia y las características asociadas al SAP en tres colegios públicos de Bogotá, para ello se realizó un diseño de corte transversal-tipo encuesta”.
 - Se evaluaron a los docentes mediante el inventario de Maslach para agotamiento profesional y un cuestionario diseñado para evaluar factores sociodemográficos, personales y laborales.
 - Según los resultados encontrados, “el SAP tiene una prevalencia de 15.4% para los docentes y que podría aumentar a 29.7% si se tiene en cuenta que dos de los tres dominios del SAP están por encima del percentil 30”
 - Un 25.3% de los docentes presentó cansancio emocional alto.
 - La prevalencia de SAP fue menor en docentes mayores de 55 años con 21 a 30 años de experiencia, en aquellos que solamente trabajan una jornada, y en los que tienen cargos directivos.
 - Sería menos frecuente en docentes casados y en aquellos que tienen más hijos

➤ **Díaz (2013)** en su tesis informó que “Zamanda Correa realizó una investigación sobre el Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de los Sectores Público y Privado en la Universidad del Cauca, Popayán, Colombia”, la cual tiene como objetivos:

“Analizar la relación entre Burnout y una serie de variables socio demográficas, causas y consecuencias del síndrome, en profesores universitarios de los sectores público y privado de la ciudad de Popayán”

La población pertenece a los sectores público y privado, tanto de sexo masculino como femenino, con edades entre los 20 y los 60 años. Se evaluaron con el Cuestionario Breve de Burnout, validado para Latinoamérica y para profesores.

Es un estudio cuantitativo transversal; para analizar los datos se utilizan estadísticas descriptivas y la prueba de chi cuadrado, se aceptaron niveles de significación estadística de $p < 0.05$. El análisis es univariado y bivariado.

Los resultados indican una baja presencia del síndrome de Burnout en esta población, encontrando una frecuencia del 9% de alta despersonalización en el sector privado y del 12% en el sector público.

Es decir que estos docentes han desarrollado insensibilidad hacia los receptores de sus servicios, y frecuencias del 16% y del 10% de altas consecuencias físicas y del 9% y 10% de altas consecuencias sociales, en los sectores privado y público, respectivamente .

El análisis bivariado demuestra la asociación significativa de diversos factores. En conclusión existe una baja presencia de síndrome de Burnout en esta población.

Las variables que están altamente asociadas con la dimensión despersonalización y las consecuencias físicas y sociales, tanto en el sector público como el privado son número de horas que se labora en la semana y tiempo que se lleva en la universidad y en el mismo cargo .

“Sólo en el sector público, en un mínimo porcentaje, los profesores presentaron antecedentes del síndrome y consecuencias psicológicas”

- **Díaz (2013)** hace referencia a las investigaciones de Pardo, et al., “quienes estudiaron los Factores Psicosociales y Burnout en Docentes del Centro Universitario de Ciencias de la Salud”, dicho autor manifiesta que: “La presencia de Factores Psicosociales negativos en la labor docente puede conducir a la presencia de diversos trastornos Psicológicos como el caso del Burnout”

Este estudio realizado a 144 docentes universitarios tuvo como objetivo determinar la prevalencia específica de Burnout y establecer cuales Factores Psicosociales Negativos (FPN) del trabajo son los que se asocian con él.

El 18.3% de los sujetos resultaron estar expuestos a la presencia de Factores Psicosociales Negativos (FPN) y un 52.7 califica con Síndrome de Burnout, siendo las tasas más altas en las mujeres (64.2%) y los solteros (as) con 61.7%.

Los FPN propios de la tarea califican como factor de riesgo para el agotamiento Emocional y la despersonalización, mientras que los FPN del Sistema de Trabajo son sólo para el agotamiento emocional.

Los FPN de manera global se presentan como factor de riesgo para el agotamiento emocional, la despersonalización y para la presencia o no del Síndrome de Burnout.

- **Quinteros Johanna y Rodas María (2016)** en su tesis “Frecuencia del Síndrome de Burnout en Educadores de Centros Especiales. Cuenca, 2016”, que tuvo como objetivo: Determinar la frecuencia de Síndrome de Burnout en educadores de Centros Especiales. Cuenca, 2016.

Metodología: Fue una investigación descriptiva, transversal, el universo fueron 60 personas que laboran en Centros Especiales de la ciudad de Cuenca, los cuales llenaron el test Maslach Burnout Inventory (MBI).

Para tabular los datos se utilizó el programa: SPSS versión 20, Microsoft Excel y Word 2013, las técnicas de análisis fueron frecuencias y los resultados se expresaron en tablas y gráficos estadísticos en base de los resultados obtenidos de los test aplicados.

Resultados: Al correlacionar los diferentes datos observamos que el género masculino presenta un Nivel Alto de Burnout en comparación con el género femenino.

También se evidenció que el rango de edades de 23 a 30 años presenta Burnout Bajo, mientras que el rango entre 46 a 53 años presenta Burnout Alto.

También se pudo observar que los educadores que laboran en un periodo mayor de cinco años presentan Burnout Alto, mientras que los educadores que laboran desde menos de un año a cinco años presentan Estrés Bajo.

A nivel nacional:

- **Sanchez Javier (2016)** acota en su tesis: Burnout en Personal que trabaja en Educación Especial, cuyo objetivo fue identificar los niveles del síndrome de burnout y sus dimensiones (cansancio emocional, despersonalización y realización personal).

“Para ello se tomó una muestra de 62 profesionales de 7 centros de educación especial en Lima Metropolitana, así como analizar las relaciones entre las variables sociodemográficas y laborales de las trabajadoras (edad, nivel socioeconómico, años de experiencia, horas diarias trabajadas, etc.) con dichas dimensiones.”.

Para tal fin, se utilizó el Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS) y una ficha de datos.

Se obtuvo un bajo porcentaje de participantes con burnout desarrollado (4.8%), lo que guardaría relación con los aspectos que más aprecian las trabajadoras de sus centros laborales como el trato directo con personas con habilidades diferentes o el ambiente laboral.

Además, se encontraron relaciones inversas entre la dimensión de despersonalización y nivel socioeconómico ($\rho = -.329$, $p < .005$), cansancio emocional y compromiso ($\rho = -.302$, $p < .005$) y realización personal con años de experiencia ($\rho = -.317$, $p < .005$).

Finalmente, se identificó que existía una relación directa entre la dimensión de realización personal y cantidad de horas de trabajo diario

($\rho=.263$, $p<.005$) y el nivel de compromiso con su centro laboral ($\rho=.373$, $p<.005$).

- **Yslado, et al., (2010)** refieren en su tesis que “Cuenca y O’Hará llevaron a cabo un estudio de casos sobre el estrés en los maestros: Percepción y Realidad, en una muestra de 153 maestros de primaria pertenecientes a seis centros educativos de Lima Metropolitana”.

“Utilizaron el inventario de Maslach que contó con validez de contenido relacionados a la comprensión de consignas, adaptación del lenguaje y adecuación al sistema educativo nacional” (Yslado, et al., 2010).

Entre los resultados principales se encontró que los docentes señalaron al estrés (36.6%) como una de las tres enfermedades principales diagnosticadas y que la sensación de estrés reportada estaría asociada a causas de tipo organizacional y social, sin existir clara relación entre el estrés y su influencia en el desempeño de funciones laborales específicas .

En mayor porcentaje los profesores alcanzaron niveles bajos de cansancio emocional y despersonalización y un nivel más alto de realización profesional, lo cual significaría que no presentarían síndrome de Burnout y la variable edad modificaría la respuesta al estrés de dos formas:

“Primero al estar relacionado con el estado biológico influiría en aumentar la fatiga y menor tolerancia a la jornada laboral continua de trabajo y segundo al estar relacionado con experiencias pasadas influiría en la percepción y experimentación del estrés”

“Para los docentes jóvenes los mayores niveles de estrés están ligados a la falta de experiencia y características del alumnado”

“En los profesores mayores la fuente de estrés sería la metodología de enseñanza obsoleta y las exigencias ergonómicas que son menos controlables con el aumento de la edad”

Según este estudio existirán las siguientes causas de sensación de estrés o factores de riesgo: Tipo de relaciones interinstitucionales (exceso de demandas bajo control de la situación por falta de libertad en la toma de

decisiones), irrupción en el espacio privado, debido a la carga laboral, exigencias laborales dentro de las instituciones educativas (tipo organizacional) .

Otro factor de riesgo es la problemática social en torno a la escuela (abandono de los padres, violencia intrafamiliar y la pobreza), como las demandas externas políticas y educativas (tipo social).

El estrés surgiría como resultado del desequilibrio entre las demandas sociales, apoyos laborales y restricciones laborales.

Según opinión de los docentes encuestados, los factores de protección para diseñar programas preventivos y promovedores de salud mental serían las buenas relaciones interpersonales horizontales como soporte socio afectivo y programas de ocio recreativo.

- **Torres y Lajo (2008)** estudiaron “las variables psicológicas implicadas en el Desempeño Laboral Docente de 5 facultades de Medicina de Lima Metropolitana”.

Su muestra estuvo constituida por 150 médicos docentes, cuyo objetivo fue determinar la influencia que tiene la personalidad tipo A, el afrontamiento al estrés docente de las Facultades de Medicina de Lima, Perú.

“Los resultados muestran que la personalidad tipo A, el afrontamiento al estrés, y el síndrome de Burnout, influyen sobre el desempeño laboral de los médicos docentes” (Torres & Lajo, 2008).

Los niveles de Burnout que presentan los médicos docentes de las facultades de Medicina de Lima son del 44% en el nivel alto y 10% en el nivel medio.

El análisis de las áreas del MBI de Maslach indica que existen diferencias estadísticas significativas en la Despersonalización, notándose que los hombres ($M = 1,59$) alcanzan puntajes más elevados que las mujeres ($M = 1,02$, $DE: 1,59$) $1,86$ D.E. = $1,87$).

A nivel local

No se encontraron investigaciones realizadas hasta la fecha

c) Base teórica

1.1.1- Historia Acerca del término Burnout.

“Como bien dice el Profesor Francisco Alcantud de la Universidad de Valencia, el Burnout es un nuevo nombre para un viejo problema” (Bosqued, 2008).

“Se refiere a un cuadro de desgaste profesional, que fue descrito por primera vez en 1974 por el Psiquiatra Herbert Freudenberger en Estados Unidos”.

Él asistía como voluntario a una Free Clinic (Clínica para Toxicómanos) de nueva York.

Según Bosqued (2008) “hubo ciertos cambios en su actitud hacia el trabajo y en el desempeño de sus tareas que pueden resumirse en lo siguiente: Una progresiva pérdida de energía y desmotivación por el trabajo”; encontrando “cambio en el comportamiento hacia los pacientes, traducidos en una menor sensibilidad y comprensión hacia ellos, dispensándoles un trato distanciado y frío, con tendencia a culparles de los propios problemas que padecían, síntomas característicos de la ansiedad y depresión”.

“Freudenberger denominó a este conjunto de síntomas Burnout, reconociendo que él mismo lo presentaba y utilizando el término que usaban en la clínica para referirse a los efectos del abuso crónico de sustancias tóxicas” (Bosqued, 2008).

“Lo definió como un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales inespecíficos que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía”.

Poco más tarde, la psicóloga social Cristina Maslach oficializó el término Burnout, exponiéndolo públicamente en el Congreso Anual del APA (Asociación Americana de Psicología) de 1976, consiguiendo de esta manera captar para el síndrome la atención de los medios académicos.

“Maslach lo considera un proceso de estrés crónico por contacto y un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización, y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan en contacto directo con clientes o pacientes”.

1.1.2- Definición de Burnout:

“Actualmente y como en sus inicios el Síndrome de Burnout no tiene una definición que sea clara y aceptada universalmente, debido a esto está en constante investigación y a cada momento aparecen conceptos nuevos” (Bosqued, 2008).

Es por ello que veremos a continuación diferentes definiciones que se basaron en una idea y concepto inicial, muchos autores han creado sus propias definiciones basados en sus estudios y experiencias.

- ✓ “Freudenberger manifestó que la sensación de fracaso, con agotamiento permanente, es resultado de la sobrecarga laboral que provoca el desgaste de energía, recursos personales y fuerza anímica del individuo”.
- ✓ “Las autoras Maslach y Jackson lo definen como agotamiento emocional, cinismo y baja realización personal que viven los profesionales involucrados en ayudar a otras personas” (El Sahili, 2015).
- “Un estado de agotamiento físico, mental y emocional producido por estar involucrado permanentemente en un trabajo que produce situaciones emocionalmente demandantes”.
- “Persistente estado negativo de la mente relacionado con el trabajo, el cual ocurre con individuos normales. Sus características son: Agotamiento, desconsuelo, sentido de competencia reducida, baja motivación y desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo” (El Sahili, 2015).
- ✓ Reyes, et al. (2014) en su investigación manifiestan que “el concepto de Cherniss sobre el Burnout era un proceso en el que las actitudes y

las conductas de los profesionales cambian de forma negativa en respuestas al estrés laboral”.

- ✓ “Farber lo describe como un reflejo de la mayoría de los ambientes de trabajos actuales, ya que la competencia laboral exige intentar producir cada vez mejores resultados al menor tiempo y con los mínimos recursos posibles” (Martínez, 2010).

“Tenemos otras definiciones más actuales como en el CIE 10 que lo clasifica dentro del grupo de problemas respecto a las dificultades para afrontar la vida y figura como síndrome de agotamiento (Z 73.0)” (Valenzuela, 2010).

Es considerado por la Organización Mundial de la Salud como una enfermedad Laboral que provoca disminución en la salud física y mental de los individuos, se produce cuando hay una descompensación entre las expectativas profesionales y la realidad diaria del individuo, afecta directamente a la calidad de vida laboral del mismo . (Valenzuela, 2010)

Valenzuela (2010) también manifiesta que:

El Síndrome de Burnout se podría definir como un conjunto de signos y síntomas (físicos, mental y emocional) producidos por la exposición crónica al estrés laboral relacionado con la atención de personas, que va a afectar nuestra vida personal, familiar y social, además se manifestará luego de varios años de haber sido expuesto al factor estresante .

1.1.3- Manifestaciones del Burnout

Guerrero (2001) considera tres dimensiones, primero “Agotamiento emocional que surge como consecuencia de la disminución de los recursos emocionales del profesional para enfrentarse con los retos que su labor le plantea”. “Por tanto, se define como cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos”.

- “Segundo la despersonalización, la cual se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías

hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo”.

Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el trabajo.

El profesional despersonalizado se distancia de las personas destinatarias de su trabajo y de los miembros del equipo con quien labora, mostrándose cínico, irritable, irónico; incluso atribuye a otros la culpabilidad de sus frustraciones y de su bajo rendimiento laboral.

-“Tercero baja realización personal que surge cuando se verifica que las demandas que se le hace, exceden su capacidad para atenderlas de forma competente”.

“Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evita las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima” (Guerrero, 2001).

Como consecuencia, la impuntualidad, la abundancia de interrupciones, la evitación del trabajo, el absentismo y el abandono de la profesión aparecen como síntomas habituales y típicos de esta patología laboral.

“En definitiva, se asume que Burnout es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y bajo logro o realización personal en el trabajo”.

1.1.4- Factores que influyen en el desarrollo de Burnout:

Castro (2005) hace referencia en su trabajo que “diversos autores han tratado de identificar y enumerar los potenciadores laborales más relevantes y significativos, que permitan un análisis más sistemático del tema”.

“Hay autores que identifican los factores estresantes, ubicándolos por categorías, así: Factores intrínsecos al puesto y condiciones de trabajo, rol en la organización, desarrollo de la carrera, estructura y clima

organizacional, fuentes extra-organizacionales como los problemas familiares”.

Castro (2005) explica algunos de los factores potenciadores del síndrome:

A) La edad y sexo: La edad parece no influir directamente, pero hay períodos de vulnerabilidad en el desarrollo personal”.

“El Burnout tiende a ser más frecuente en la mujer, y se relaciona con la doble carga laboral (ejercicio profesional y responsabilidad familiar).

B) Los turnos laborales y el horario laboral: Para algunos autores, el trabajo por turnos y el nocturno facilita la presencia del síndrome.

“Las influencias son biológicas y emocionales debido a las alteraciones de los ritmos cardiacos, del ciclo sueño vigilia, y de los patrones de temperatura corporal”.

C) La seguridad y estabilidad en el puesto: En épocas de crisis de empleo, afecta un porcentaje importante de personas, especialmente a los grupos de alto riesgo de desempleo (jóvenes, mujeres, los de baja calificación, más de 45 años, etc.

D) La antigüedad profesional: No existe un acuerdo claro de la influencia de esta variable, algunos autores han encontrado una relación positiva con el síndrome manifestada en dos períodos correspondientes a los dos primeros años de carrera profesional, y a los mayores de 10 años de experiencia, como los momentos en los que se produce mayor nivel de asociación con el síndrome .

E) La incorporación de nuevas tecnologías en las organizaciones: Suelen producir transformaciones en las tareas y puestos de trabajo, que incluyen cambios en los sistemas de trabajo, en la supervisión y en las estructuras y formas organizativas.

Estas circunstancias dan lugar a nuevos factores estresantes en el trabajo, al tiempo que eliminan otros.

F) Oportunidad para el control: Una característica que puede producir equilibrio psicológico o degenerar en Burnout, es el grado en que un

ambiente laboral permite al individuo controlar las actividades a realizar y los acontecimientos.

G) El salario insuficiente, ha sido invocado como otro factor que afectaría al desarrollo de Burnout en los trabajadores.

H) La dirección empresarial puede causar Burnout con ánimo de lucro, de obtener más ganancias, por la eficiencia y la productividad, reduciendo personal y haciendo recaer sobre pocos trabajadores el peso del trabajo de un grupo anterior para reducir los costos y obtener el beneficio en una economía de costos y no de personas .

Así mismo llegando a dañar al ser humano y atentando también sobre su integridad al limitar sus descansos, posibilidades de capacitación, ocio, atención a la familia, contactos con otros profesionales donde nacen las ideas y los resultados.

1.1.5- Consecuencias del síndrome del Burnout

Según Duque (2012) existen una serie de consecuencias provocados por este síndrome:

- Afecta negativamente la resistencia del trabajador, haciéndolo más susceptible al desgaste por empatía.
- Favorece la respuesta silenciosa, que es la incapacidad para atender a las experiencias de los consultantes, que resultan abrumadoras.
- Sentirse usado, menoscabado o exhausto debido a las excesivas demandas de energía, fuerza o recursos personales; además, intensas repercusiones en la persona y en su medio familiar.
- Estados de fatiga o frustración son el resultado de la devoción a una causa, estilo de vida, o relación que fracasó al intentar obtener una recompensa esperada.
- La progresiva pérdida del idealismo, de la energía y el propósito que experimentan muchos profesionales que trabajan ayudando a otras personas son el resultado de sus condiciones de trabajo.

Según Díaz (2013); “el área conductual, ha sido menos estudiada y la consecuencia más importante es la despersonalización”. “Las consecuencias del síndrome en este aspecto se pueden sintetizar en: La pérdida de acción proactiva, las soluciones que llevan al consumo aumentado de estimulantes, abusos de sustancias y, en general, hábitos dañinos para la salud”.

La persona llega a manifestar desórdenes fisiológicos con síntomas como cefaleas, dolores musculares (sobretudo dorsal), dolores de muelas, náuseas, hipertensión, úlceras, pérdida de la voz, pérdida de apetito, disfunciones sexuales y problemas de sueño.

En general, pueden aparecer y/o aumentar los trastornos psicosomáticos y la fatiga crónica.

1.1.6- Signos y síntomas del síndrome del Burnout

1.1.6.1- Manifestaciones mentales

“Sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal” (Duque, 2012).

“También es frecuente el estado de nerviosismo, inquietud, dificultad para la concentración y una baja tolerancia a la frustración, con comportamientos paranoides y/o agresivos hacia los alumnos y sus familias, compañeros y la propia familia”.

1.1.6.2- Manifestaciones físicas

Cefaleas, insomnio, alteraciones gastrointestinales, taquicardia etc.” (Duque, 2012).

1.1.6.3- Manifestaciones conductuales

“Predominio de hábitos adictivos (tabaco, alcohol, drogas) y también de tácticas para evitar situaciones desagradables que suelen derivar en un bajo rendimiento y como medida más extrema en el absentismo laboral. Las conductas violentas suelen ser muy frecuentes” (Duque, 2012).

1.1.7- Aspectos conceptuales de la actitud docente inclusiva.

La actitud docente se refiere a la forma de proceder u obrar del docente, es la distribución del ánimo manifestada de forma desinteresada, pacífica o amenazadora, entre otras alternativas; y que se ordena de manera general, en positivo o negativo.

El presente estudio se centra en la actitud de la función docente, y desde esa perspectiva se realiza un análisis de la misma.

Un docente es aquella persona que se dedica a enseñar, en el lenguaje cotidiano, es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte.

Sin embargo, al maestro se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. De esta forma, un docente puede no ser un maestro (y viceversa). Más allá de esta distinción, todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje.

Otro aspecto importante es la educación inclusiva. Según Pachón (2015) “La UNESCO define que la inclusión se ve como el proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes mediante la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y comunidades”; reduciendo la exclusión en la educación.

“Involucra cambios y modificaciones en contenidos, aproximaciones, estructuras y estrategias; con una visión común que incluye a todos los niño/as del rango de edad apropiado y la convicción de que es la responsabilidad del sistema regular, educar a todos los niños” (Gómez & Perdomo, 2015).

“Basado en el principio de que cada niño/a tiene características, intereses, capacidades y necesidades de aprendizaje distintos; y deben ser los sistemas, programas educativos diseñados y puestos en marcha, teniendo en cuenta la amplia diversidad de dichas características y necesidades” (Gómez & Perdomo, 2015).

“Se ocupa de aportar respuestas pertinentes a toda la gama de necesidades educativas en contextos pedagógicos escolares y extraescolares” (Guerra, 2012).

Lejos de ser un tema marginal sobre cómo se puede integrar a algunos estudiantes en la corriente educativa principal, es un método en el que se reflexiona sobre cómo transformar los sistemas educativos a fin de que respondan a la diversidad de los estudiantes . (Guerra, 2012)

Por tanto, la educación inclusiva es el proceso mediante el cual las instituciones educativas, familias y la sociedad en general, se proponen responder a las necesidades de todos los estudiantes como personas.

“El principio de la Educación Inclusiva fue adoptado en la Conferencia Mundial sobre educación y atención a las necesidades especiales: Acceso y Calidad” (Maris, 2007).

“La respuesta educativa a la diversidad y la equidad en educación, son quizás los retos más importantes que enfrentan los sistemas educativos y los docentes en la actualidad” (Quiroz & Quiroz, 2013).

El logro de estos objetivos requiere cambios profundos en las concepciones, actitudes y prácticas educativas, para lograr que todos los alumnos sin ningún tipo de discriminación, tengan las mismas oportunidades de aprendizaje, desarrollen plenamente sus capacidades y participen en igualdad de condiciones en las situaciones educativas .

“Este esfuerzo solo es posible a través del trabajo conjunto entre los diferentes actores del ámbito educativo y la articulación con políticas sociales y económicas, haciendo realidad el principio de que la educación es responsabilidad de todos” (Quiroz & Quiroz, 2013).

El éxito de una mayor inclusividad educativa está marcado por ciertos aspectos relevantes que se relacionan según Eisenman, Pleet, Wandry y McGinley, con el liderazgo de las escuelas, una cultura colaborativa, arreglos y adaptaciones de infraestructura que facilita el acceso, posibilidad de compartir la experiencia de otros profesores y con el desarrollo profesional de especialistas . (Granada, et al., 2013)

“Así se desprende que la actitud docente Inclusiva es fundamental, entendiéndose por actitud una posición u orientación del pensamiento, que se traduce en una forma determinada de pensar, actuar o reaccionar”.

“Este término actitud (postura) viene del italiano *attitudine*, que es una deformación del latín *aptitudini*. Así mismo, se señala que es una disposición de ánimo de algún modo manifiesta”.

-Según Granada, et al. (2013) “la actitud se compone de tres dimensiones”:

- a) La cognoscitiva, formada por percepciones, creencias e información que se tiene sobre algo.
- b) La afectiva que implica sentimientos a favor o en contra de algo.
- c) La conductual referida a la tendencia a reaccionar hacia algo de una cierta manera.

Así entonces, en el tema de inclusión educativa; se concluye que la actitud es un conjunto de percepciones, creencias, sentimientos a favor o en contra y formas de reaccionar ante la postura educativa que centra su esfuerzo en el logro de los aprendizajes de todos los estudiantes .

1.1.8- Factores que impactan en las actitudes de los docentes

“Los docentes en su práctica profesional no sólo deben dominar los contenidos que imparten, es necesario que faciliten el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes, propiciando oportunidades de mayor desarrollo e inclusión educativa” (Granada, et al., 2013).

“En la medida que el profesor asuma esta doble responsabilidad manifestará una actitud más positiva ante los estudiantes con distintas necesidades educativas”

“Considerando que la actitud del docente, está condicionada a la presencia de diferentes factores que pueden facilitar u obstaculizar sus prácticas inclusivas, se hace necesario centrarse en estos aspectos” (Granada, et al., 2013), a considerar: “La experiencia de los docentes,

las características de los estudiantes, el tiempo y recursos de apoyo, la formación docente y capacitación.

1.2. Problema

¿Cuánto influye el síndrome de Burnout en las actitudes del personal docente de los centros de educación básica especial- departamento de Lambayeque, agosto a octubre del 2016?

1.3. Hipótesis

- ✓ **Hipótesis Alternativa (H_1):** La existencia del Síndrome de Burnout influye significativamente en las actitudes del personal docente de los Centros de Educación Básica Especial.
- ✓ **Hipótesis Nula (H_0):** La existencia del Síndrome de Burnout no influye significativamente en las actitudes del personal docente de los Centros de Educación Básica Especial.

1.4. Objetivos.

1.4.1) Objetivo general:

Verificar la influencia del Síndrome de Burnout, en las actitudes del personal docente de los centros de educación básica especial- departamento de Lambayeque, agosto a octubre del 2016.

1.4.2) Objetivos específicos:

- ✓ Manifestar si existe la presencia del síndrome de burnout en el personal docente de los centros de educación básica especial.
- ✓ Revelar en qué nivel se ven afectados las 3 dimensiones básicas del Síndrome de Burnout.
- ✓ Analizar la actitud de los docentes para con los alumnos de los centros de educación básica especial.
- ✓ Verificar la influencia del síndrome de Burnout según el tipo de docencia, estado civil, dedicación y condición de los maestros de los centros educativos especiales.

- ✓ Detallar si el síndrome de Burnout repercute en las actitudes del personal docente de los centros de educación básica especial.

1.5. Justificación e importancia del estudio.

Es necesario investigar el síndrome de Burnout en las actitudes de los docentes de los centros de Educación Básica Especial del departamento de Lambayeque, ya que es un factor determinante en la educación inclusiva, porque depende en buena medida de las actitudes del profesorado hacia el alumnado con necesidades educativas especiales, su visión sobre las diferencias en el aula y su voluntad para tratar esas diferencias de manera efectiva. Generalmente, las actitudes de los profesores se han presentado como un factor decisivo en hacer las escuelas más inclusivas (Agencia Europea, 2003, p. 12).

Si queremos conseguir instituciones preparadas para trabajar con niños con necesidades educativas especiales, es necesario también pensar en el bienestar del docente; su salud emocional, que se sienta a gusto en la institución, que tenga lo necesario para facilitar sus actividades; y así los alumnos puedan tener docentes que estén altamente preparados y la educación inclusiva sea de calidad.

Así mismo, el Síndrome de Burnout constituye una fase avanzada del estrés laboral y puede llegar a causar una incapacidad total para volver a trabajar. La deficiente estructuración del horario y las tareas en el trabajo suelen producir cuadros de depresión, ansiedad, fatiga crónica, trastornos del sueño, frustración y el desarrollo de actitudes pesimistas.

No podemos pensar en la transformación de las escuelas si no es a través de la formación de los docentes, es por ello que insistimos en la necesidad de dotar al profesorado de recursos, confianza y seguridad, de manera que los centros interesados en crear comunidades inclusivas se planteen conseguir el compromiso del profesor, reutilizar los recursos de la educación especial y establecer vínculos entre los profesores, todo en conjunto para el bienestar de los alumnos.

La investigación realizada ayudará para que se planteen estrategias en las instituciones, mejorando la actividad docente, brindando sugerencias

positivas acordes a las necesidades de los trabajadores para su pronta mejoría con respecto al síndrome del Burnout; proponiendo planes de mejoramiento continuo, estrategias de representación e interacción.

Por otro lado la institución se verá beneficiada al tener trabajadores que se encuentren satisfechos con su labor y así mismo por tener una educación inclusiva de calidad.

1.6. Definición y Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	NDICES	ESCALA	INSTRUMENTOS
VI. SÍNDROME DE BURNOUT.	Estado de agotamiento mental físico, emocional, por el involucramiento crónico en el trabajo en situaciones emocionalmente demandante y exigentes.	Desgaste físico, emocional debido al agotamiento crónico ante las demandas impuestas en el trabajo evidenciado por la fatiga, cansancio, malestar, actividades negativas, sentimientos de baja autoestima que se obtiene a través del Test de Maslach.	a) Agotamiento emocional. b) Realización Personal o Sentimiento de bajo logro. c) Despersonalización	Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por demandas del Trabajo. - Cansancio - Fatiga - Malestar - Agotamiento - Desgaste. Realización Profesional -Bajo rendimiento laboral -Baja autoestima -Friedad – descontento. -Distanciamiento afectivo -Irritabilidad, pérdida de motivación -Frustración -Indiferencia -Sensación de culpabilidad	-Bajo, medio, alto. -Bajo, medio, alto. -Bajo, medio, alto.	DE RAZÓN	INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH
VD. ACTITUD DOCENTE	Conjunto de comportamientos demostrados por el docente, que de forma negativa llegan a afectar la interacción en el entorno educativo.	Comportamiento demostrado por el docente que puede llegar a afectar de forma negativa su rendimiento laboral, que se obtiene a través de la Escala de Actitudes del Docente con Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales.	d. Intelectual. e. Física. f. Psicológica. g. Actitudinal.	-Capacitación. -Resistencia. -Tolerancia. -Aceptación.	-Alta, normal, baja. -Alta, normal, baja. -Alta, normal, baja. -Alta, normal, baja.	DE RAZÓN	ESCALA DE ACTITUDES DEL DOCENTE CON ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo de investigación

Prospectivo transversal

2.2. Diseño de contrastación de hipótesis.

Descriptivo

2.3. Población y muestra

Población Docente:

Estuvo conformada por 60 docentes entre nombrados a dedicación exclusiva; además de tiempo completo, parcial y contratado que laboran en los centros de educación básica especial del departamento de Lambayeque.

Muestra:

De la población conformada por 60 docentes, se escogieron teniendo como criterios de inclusión a los docentes que desearon participar del estudio con previo consentimiento informado; y como criterios de exclusión a los que estuvieron de licencia y aquellos que no quisieran participar del estudio (lo que restaría 10), quedando un total de 50 docentes que conformó nuestra muestra.

2.4. Instrumentos y Técnicas de Recolección de Datos

Se trabajó con los docentes de los Centros de Educación Básica Especial del Departamento de Lambayeque, para lo cual se utilizaron 2 cuestionarios:

2.4.1. El inventario de Burnout de Maslach (1986)

Es el instrumento más utilizado en todo el mundo, esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90 %, es un cuestionario auto administrado y consta de 22 ítems que recogen respuestas del sujeto con relación a su trabajo sobre sus sentimientos, emociones, pensamientos y conductas. Se aplica en un periodo de tiempo de 10 a 15 minutos, y mide los 3 aspectos del

síndrome: Cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Con respecto a las puntuaciones se consideran bajas por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno.

✓ **Subescala de Agotamiento Emocional (EE: Emotional Exhaustion).** Consta de 9 preguntas, y valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo

-La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20

-Puntuación máxima es de 54 puntos

Cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de Burnout experimentado por el sujeto.

✓ **Subescala de despersonalización (D).** Consta de 5 preguntas, y valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.

-Lo conforman los ítems 5, 10, 11, 15 y 22

-Puntuación máxima es de 30 puntos

Cuanto mayor es la puntuación en esta subescala, mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

✓ **Subescala de Realización Personal (PA: Personal Accomplishment).** Se compone de 8 preguntas, y evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

-La conforman los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21

-La puntuación máxima es de 48 puntos

Cuanto mayor es la puntuación en esta subescala, mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de Burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

PUNTUACIONES	
Bajas	1-33
Medias	34-66
Altas	67-99

Puntuaciones	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Alta	27 a más	10 a más	40 a más
Media	19-26	6-9	34-39
Baja	Menor a 19	Menor a 6	Menor a 34

2.4.2. Escala de Actitud Docente.

Creada en el 2011 por Daysi Nieves Fajardo Ponce-Equipo ACP Psychometric, para evaluar cuáles son los aspectos personales (intelectual, físico, psicológico y actitudinal) que tiene el docente para trabajar con niños con Necesidades Educativas Especiales (NEE).

Este cuestionario consta de 24 ítems contruidos bajo los parámetros de Likert, y nos permite tener un perfil sobre algunos aspectos personales como: Nivel de capacitación, resistencia física, tolerancia a la frustración y nivel de aceptación del niño con necesidades educativas especiales.

- ✓ **Validez** :Tiene validez de construcción, ya que luego de haber determinado las áreas de evaluación, se estructuró cada una de estas en indicadores, procediéndose a elaborar un listado de situaciones y apreciaciones que reflejan algunos comportamientos y actitudes del docente mediante una escala tipo Likert.

Las respuestas a cada ítem reciben puntuaciones más altas, cuanto más favorables son a la actitud, dándose a cada sujeto la suma total de las puntuaciones obtenidas.

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Intelectual	Capacitación	1, 7,12,15,17,18,23
Física	Resistencia	2,3,6,9,19,20,22
Psicológica	Tolerancia a la frustración	8,10,11,21
Actitudinal	Aceptación	4,5,13, 14,16,24

Categorías	Intervalos
Alta predisposición	70 a +
Normal predisposición	45 a 69
Baja predisposición	-de 44

2.5. Aspectos éticos

Para la recolección de los datos, primero se obtuvo el permiso de las autoridades de la Facultad de Ciencias de la Salud, previa a la ejecución de la investigación, obteniéndose la aceptación siendo autorizada oficialmente para ejecutar el trabajo de investigación.

Se solicitó el consentimiento informado a los 50 docentes que participaron en el estudio, dándose a conocer los objetivos, beneficios y riesgos de la investigación a fin de conseguir la participación informada de los docentes seleccionados.

Consentimiento informado (Ver formato anexo N° 01-02). Con respecto a la confidencialidad, la información solo fue accesible para el investigador, el tratamiento estadístico fue trabajado con los códigos hechos, ya que no fue revelado el anonimato de los informantes por seguridad, así se desarrolló la tesis manteniendo en todo momento los principios éticos de:

Autonomía: Los participantes del estudio decidieron voluntariamente si participaban o no de la investigación, dando su consentimiento informado. Previamente se informó de manera clara y precisa como se realizaría el estudio y su finalidad.

Beneficencia: Una vez concluida la investigación se hizo entrega de los resultados a las autoridades para que tomen las estrategias y medidas

de acciones, como capacitaciones, charlas y talleres; una evaluación anual a los docentes que llevan tiempo laborando, así como a los que ingresan por primera vez, asegurando así su integridad física, mental y social.

Justicia: Todos los participantes del estudio tuvieron los mismos derechos en la participación de la investigación, sin discriminación de ningún tipo; la selección de los participantes se realizó de forma equitativa y no por selección ni razón propia de las investigadoras. Se actuó correctamente manteniendo la legalidad y legitimidad de los datos proporcionados por la población de estudio durante su participación en el estudio.

No maleficencia: El estudio se efectuó con total transparencia. No se sesgó la información obtenida.

2.6. Análisis estadístico

Se utilizó el programa spss para Windows en la versión 15.0.

Los criterios de puntuación de los ítems Síndrome de Burnout, toman valores de 0= Nunca, 1= Pocas veces al año, 2= Una vez al mes, 3= Algunas veces al mes, 4= Una vez a la semana, 5= Varias veces a la semana y 6= Diariamente.

Los criterios de puntuación de los ítems Actitud docente, toman valores de 0= No sabe, 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3=A veces y 4= Siempre.

Para relacionar las variables síndrome de burnout con actitud docente se aplicó la prueba estadística chi-cuadrado de Pearson, cuyos resultados se evidencian en los cuadros correspondientes.

III. RESULTADOS

- **CUADRO 01**

Del 100% del personal docente de los centros de educación básica especial, el 74% no presentan el síndrome de burnout, mientras que el 26% si presentan burnout.

- **CUADRO 02**

En cuanto al agotamiento emocional, el 44% presenta un nivel bajo, el 28% nivel medio y otro 28% un nivel alto.

- **CUADRO 03**

En lo que respecta a la despersonalización, el 14% se encuentra en un nivel bajo, el 52% se ubica en un nivel medio y un 34% en un nivel alto.

- **CUADRO 04**

Se puede observar que del total de maestros, el 56% presenta un nivel bajo de realización personal, el 42% un nivel medio y un 2% se ubica en un nivel alto.

- **CUADRO 05**

En lo que refiere a la actitud docente, solo el 2% posee predisposición baja; mientras que el 84% una predisposición normal; y un 14% una alta predisposición.

- **CUADRO 06**

En relación al tipo de docencia; observamos que de 40 principales 11 presentan síndrome de Burnout que equivale a un 84.6%; y de un total de 10 auxiliares encontramos a 2 que evidencian síndrome de Burnout que corresponde a un 15.4%.

- **CUADRO 07**

En cuanto al estado civil, se puede delimitar que de 17 solteros solo 5 presentan síndrome de burnout que corresponde a un 38,5%; de 28 casados 7 muestran síndrome de burnout que corresponde a un 53,8%; y de 5 divorciados 1 demostró el síndrome de burnout que correspondería a un 7,7%.

- **CUADRO 08**

Con respecto al tipo de dedicación; se aprecia que de un total de 9 maestros con dedicación exclusiva 2 presentan síndrome de burnout que equivale a un 15,4%; de 35 con tiempo completo 10 presentan síndrome burnout que corresponde a un 76,9%; y de 6 con dedicación parcial 1 evidencia el síndrome de burnout que corresponde a un 7,7%.

- **CUADRO 09**

En lo que refiere a la condición docente, verificamos que de 35 nombrados 11 presentan síndrome de burnout que equivale al 84.6%; y de 15 contratados 2 presentan el síndrome de burnout que equivale al 15,4%.

- **CUADRO 10**

En cuanto a la relación de la actitud docente con el síndrome de burnout, corroboramos que 1 maestro con predisposición baja no presentó síndrome de burnout; de 42 con predisposición normal solo 12 presentaron el síndrome de burnout que equivale al 92,3%, y de 7 con predisposición alta 1 evidenció el síndrome de burnout que equivale al 7,7%.

PRESENTACIÓN DE LOS DATOS ESTADÍSTICOS EN LOS CUADROS

CUADRO N° 01

“SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DOCENTE DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL-DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE, AGOSTO A OCTUBRE DEL 2016”

Burnout	Frecuencia	Porcentaje
No tiene síndrome de Burnout	37	74,0%
Tiene el síndrome de Burnout	13	26,0%
Total	50	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente de los Centros de Educación Básica Especial-Departamento de Lambayeque, Agosto a Octubre del 2016. (Anexo 01)

CUADRO N° 02

“NIVELES DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL-DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE, AGOSTO A OCTUBRE DEL 2016”

Agotamiento emocional	Frecuencia	Porcentaje
bajo	22	44,0%
Medio	14	28,0%
alto	14	28,0%
Total	50	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente de los Centros de Educación Básica Especial-Departamento de Lambayeque, Agosto a Octubre del 2016. (Anexo 01)

CUADRO N° 03

**“NIVELES DE DESPERSONALIZACIÓN EN EL PERSONAL DOCENTE DE LOS
CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL-DEPARTAMENTO DE
LAMBAYEQUE, AGOSTO A OCTUBRE DEL 2016”**

Despersonalización	Frecuencia	Porcentaje
bajo	7	14,0%
Medio	26	52,0%
alto	17	34,0%
Total	50	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente de los Centros de Educación Básica Especial-Departamento de Lambayeque, Agosto a Octubre del 2016. (Anexo 01)

CUADRO N° 04

**“NIVELES DE REALIZACIÓN PERSONAL EN LOS DOCENTES DE LOS CENTROS
DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL-DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE,
AGOSTO A OCTUBRE DEL 2016”**

Realización personal	Frecuencia	Porcentaje
bajo	28	56,0%
Medio	21	42,0%
alto	1	2,0%
Total	50	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente de los Centros de Educación Básica Especial-Departamento de Lambayeque, Agosto a Octubre del 2016. (Anexo 01)

CUADRO N° 05

“ACTITUDES DEL PERSONAL DOCENTE DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL-DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE, AGOSTO A OCTUBRE DEL 2016”

Actitud docente (Predisposición laboral)	Frecuencia	Porcentaje
Baja o Inadecuada	1	2,0%
Normal o Adecuada	42	84,0%
Alta o Buena	7	14,0%
Total	50	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente de los Centros de Educación Básica Especial-Departamento de Lambayeque, Agosto a Octubre del 2016. (Anexo 02)

CUADRO N° 06

“INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN EL TIPO DE DOCENCIA DE LOS MAESTROS DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL-DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE, AGOSTO A OCTUBRE DEL 2016”

Tabla cruzada Tipo docencia * Burnout					
			Burnout		Total
			No tiene síndrome de Burnout	Tiene el síndrome de Burnout	
tipo docencia	principal	Recuento	29	11	40
		% dentro de Burnout	78,4%	84,6%	80,0%
	auxiliar	Recuento	8	2	10
		% dentro de Burnout	21,6%	15,4%	20,0%
Total		Recuento	37	13	50
		% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente de los Centros de Educación Básica Especial-Departamento de Lambayeque, Agosto a Octubre del 2016.
(Anexo 01)

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,234 ^a	1	,629

CUADRO N° 07

“INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN EL ESTADO CIVIL DE LOS DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL-DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE, AGOSTO A OCTUBRE DEL 2016”

Tabla cruzada Estado civil *Burnout					
			Burnout		Total
			No tiene síndrome de Burnout	Tiene el síndrome de Burnout	
estado civil	soltero	Recuento	12	5	17
		% dentro de Burnout	32,4%	38,5%	34,0%
	casado	Recuento	21	7	28
		% dentro de Burnout	56,8%	53,8%	56,0%
	divorciado	Recuento	4	1	5
		% dentro de Burnout	10,8%	7,7%	10,0%
Total		Recuento	37	13	50
		% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente de los Centros de Educación Básica Especial-Departamento de Lambayeque, Agosto a Octubre del 2016.
(Anexo 01)

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,211 ^a	2	,900

CUADRO N° 08

“INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN LA DEDICACIÓN DE LOS DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL-DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE, AGOSTO A OCTUBRE DEL 2016”

Tabla cruzada Dedicación *Burnout					
			Burnout		Total
			No tiene síndrome de Burnout	Tiene el síndrome de Burnout	
dedicación	exclusiva	Recuento	7	2	9
		% dentro de Burnout	18,9%	15,4%	18,0%
	tiempo completo	Recuento	25	10	35
		% dentro de Burnout	67,6%	76,9%	70,0%
	parcial	Recuento	5	1	6
		% dentro de Burnout	13,5%	7,7%	12,0%
Total		Recuento	37	13	50
		% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente de los Centros de Educación Básica Especial-Departamento de Lambayeque, Agosto a Octubre del 2016.
(Anexo 01)

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,459 ^a	2	,795

CUADRO N° 09

“INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN LA CONDICIÓN DE LOS DOCENTES DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL-DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE, AGOSTO A OCTUBRE DEL 2016”

Tabla cruzada Condición *Burnout					
			Burnout		Total
			No tiene síndrome de Burnout	Tiene el síndrome de Burnout	
condición	nombrado	Recuento	24	11	35
		% dentro de Burnout	64,9%	84,6%	70,0%
	contratado	Recuento	13	2	15
		% dentro de Burnout	35,1%	15,4%	30,0%
Total		Recuento	37	13	50
		% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente de los Centros de Educación Básica Especial-Departamento de Lambayeque, Agosto a Octubre del 2016.
(Anexo 01)

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,787 ^a	1	,181

CUADRO N° 10

“INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LAS ACTITUDES DEL PERSONAL DOCENTE DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL-DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE, AGOSTO A OCTUBRE DEL 2016”

Tabla cruzada Actitud docente*Burnout					
			Burnout		Total
			No tiene síndrome de Burnout	Tiene el síndrome de Burnout	
Actitud docente	Baja Predisposición laboral	Recuento	1	0	1
		% dentro de Burnout	2,7%	0,0%	2,0%
	Normal o Adecuada Predisposición laboral	Recuento	30	12	42
		% dentro de Burnout	81,1%	92,3%	84,0%
	Alta Predisposición laboral	Recuento	6	1	7
		% dentro de Burnout	16,2%	7,7%	14,0%
Total		Recuento	37	13	50
		% dentro de Burnout	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado al personal docente de los Centros de Educación Básica Especial-Departamento de Lambayeque, Agosto a Octubre del 2016.
(Anexo 02)

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,995 ^a	2	,608

III. DISCUSIÓN

El Síndrome de Burnout ha sido estudiado e investigado en diferentes ámbitos, a la vez ha ayudado a determinar sus posibles causas y consecuencias. Las recientes investigaciones integran la relación del síndrome, no sólo con variables vinculadas con la parte organizacional, como la edad, horas de trabajo, ambiente; también se han preocupado por vincularlo con la forma en que los trabajadores afrontan las situaciones estresantes (Castañeda & García, 2010).

Cuando hablamos de situaciones estresantes, nos referimos al entorno en donde el trabajador se desarrolla, que puede estar afectado por sobrecarga laboral, falta de herramientas de trabajo, horas extras, etc.

La presente investigación fue realizada en 5 centros educativos básicos especiales del departamento de Lambayeque, hemos tratado de abordar cuánto influye el burnout en las actitudes de los docentes para con los alumnos con necesidades educativas especiales, ya que queremos que no sólo se vea al maestro como una herramienta de trabajo, si no que a la vez nos preocupemos por su bienestar físico y emocional.

Cuando se examinan los resultados se evidencia que existe una prevalencia baja de docentes que presentan el síndrome de burnout (26%); en cuanto a la actitud docente, casi ninguno demostró tener una predisposición baja o inadecuada para con los alumnos (2%); pero se concluye, que a pesar de que los docentes muestran una predisposición buena, existe el burnout en un pequeño porcentaje; aunque ello no estaría afectando las actitudes de los maestros para con los alumnos de las instituciones educativas especiales.

Al comparar con un estudio realizado en Holanda, muestra que el 15% de la población sufre del Síndrome de Burnout, siendo los individuos que trabajan en servicios de salud los más propensos a desarrollar este síndrome. Otro estudio realizado en Estados Unidos demuestra que el 27% de los educadores investigados han padecido problemas crónicos de salud como consecuencia de la enseñanza. En Suecia llegaron a concluir que el 25% de los educadores están sujetos a tensión psicológica, en un grado considerado como alto riesgo.

En nuestro estudio podemos mencionar que un 26% presenta un Nivel Alto de Burnout observando resultados similares con los estudios mencionados.

Dicha prevalencia se evidencia en las tres dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización Personal, lo que según Restrepo, Colorado & Cabrera (2006) tiene como principales causas la gran cantidad de horas laborales, los conflictos entre profesores, padres y directivas de los colegios.

En concordancia con los datos encontrados en la investigación, Padilla (2009), en sus estudios de Burnout en docentes de Bogotá, afirma en sus resultados que los profesores presentan niveles medios y altos de prevalencia de Burnout en relación con los componentes de AE, D y RP. Contrario a ello, se evidencia una presencia relativamente baja en comparación con otros estudios.

En diversas revistas científicas se encuentran datos de otros países con una prevalencia mayor, como es el caso de México en el que la prevalencia de este síndrome es del 43.7% en el Agotamiento emocional, el 17.5% Baja realización personal, y 13.3%, Despersonalización (Aldrete y Cols, 2011).

En Perú es del 43% en cuanto al desgaste psíquico (Fernández, 2008). En España la prevalencia general es del 37,8%. (Tartar M. &Horenczyk, 2003). Por otro lado, en Argentina se observó una prevalencia global del 79% (Tisiotti y cols. 2007). En Estados Unidos se presentaron niveles altos de cansancio emocional (23,4%, Embich, 2001).

En nuestro estudio se observa que la prevalencia del burnout es de 28% en agotamiento emocional, 34% en despersonalización y 56% en realización personal.

Al comparar los puntajes de las dimensiones del Síndrome de Burnout con el estado civil de los docentes, se encontró que era mayor la prevalencia en personas casadas (56%) que en los docentes solteros (34%) o divorciados (10%). Estos resultados son similares con los expuestos por otros autores como el Elaborado por Corredor y Monroy (2009) donde las personas casadas y en unión libre tienen más probabilidad de presentar estrés laboral alto y medio.

IV. CONCLUSIONES

- Se pudo verificar que existe Síndrome de Burnout en los docentes de los centros de educación básica especial del departamento de Lambayeque, pero no influye en la actitud de los maestros para con los estudiantes, ya que algunos docentes que presentan una predisposición alta y normal evidenciaron el síndrome de burnout, y el único docente que manifestó una predisposición baja no evidenció el burnout.
- Existe un nivel bajo de docentes que presentan el síndrome de Burnout, por lo que se concluye que en la mayoría de maestros suele presentarse estrés laboral sin llegar al Burnout.
- En cuanto a las dimensiones, la mayoría de docentes presentó realización personal baja, esto significa que no están satisfechos con su labor, debido a que no se les facilita el apoyo necesario y algunos cumplen más horas de trabajo que las que se requieren.
- Los docentes principales se ven más afectados por el burnout a diferencia de los que tienen cargos de auxiliar, esto puede estar ligado a la permanencia de tiempo que pasan con los niños y la falta de auxiliares que puedan apoyarlos.
- En cuanto al estado civil, los docentes casados evidenciaron el burnout en primer lugar, seguido de los solteros y en menor porcentaje los divorciados; la mayoría con hijos y una labor en casa que cumplir, sumado a ello la permanencia de más horas en el trabajo, o las horas extras, falta de ayuda o material, hace que se dificulte su labor.
- La dedicación de trabajo es un factor determinante para la aparición del Burnout, siendo los docentes que laboran tiempo completo los que se ven más afectados.
- Los docentes nombrados fueron los que más evidenciaron el burnout a diferencia de los contratados, esto se refleja en la constante exigencia que se tiene para los que son estables, debido a que tienen funciones distintas a los contratados, por ejemplo en el caso de los horarios extras.

V. RECOMENDACIONES

- Aplicar estrategias de intervención para prevenir y reestablecer a los docentes del síndrome de Burnout.
- Elaborar y desarrollar programas que permitan eliminar la fuente de estrés, o neutralizar las consecuencias negativas de esa experiencia.
- Potenciar la formación de habilidades sociales, y conformar redes de apoyo social entre los equipos docentes.
- Fomentar programas de prevención dirigidos a mejorar el ambiente y el clima institucional.
- Se sugiere realizar talleres de integración grupal dirigidos al personal docente, de tal manera que se propicie la división de grupos dentro del mismo.
- Las autoridades de los Centros Educativos, deben promover la comunicación constante y el trabajo en equipo, fomentando en el docente necesidades y pensamientos de creatividad, desafío, e implicación en el trabajo.
- A la vez se debe de facilitar las herramientas necesarias para que puedan cumplir su labor de forma óptima, respetando las horas de trabajo y facilitando el apoyo de auxiliares en cada aula que puedan ayudar a los docentes a realizar su trabajo de una mejor manera.
- Es indispensable realizar una evaluación a los docentes, tanto para los que ingresan a laborar por primera vez, como también a los que ya llevan tiempo trabajando en la institución; esto con la finalidad de verificar su estado físico y emocional, a la vez si existen fuentes de estrés que podría llegar a repercutir en su labor; así como brindar las herramientas necesarias para su mejora.
- Se deben formular a los padres de familia, cuestionarios anuales con respecto a la labor del docente para con los estudiantes con necesidades educativas especiales; centrándonos en las actitudes que muestran hacia ellos.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ Bosqued, M. (2008). Quemados: El síndrome del Burnout: ¿Qué es y cómo superarlo? (Vol. 253). Grupo Planeta (GBS).
- ✓ Castro, R. (2005). Síndrome de burnout o desgaste profesional. Breve referencia a sus manifestaciones en profesores universitarios.
- ✓ Díaz, A. (2013). "INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO – 2013". Tesis de postgrado. Lima-Perú. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3763/1/D%C3%ADaz_ta.pdf
- ✓ Duque, M. (2012). ELDÍA.es. Obtenido de ELDÍA.es: <http://web.eldia.es/2012-01-28/PRENSA/PRENSA6.htm>
- ✓ El Sahili, F. (2015). BURNOUT: CONSECUENCIAS Y SOLUCIONES. México: Manual Moderno.
- ✓ Gómez, A., & Perdomo, D. (2015). LAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS DE LOS DOCENTES DE GRADO QUINTO DE BÁSICA PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FUNDADORES RAMÓN BUENO Y JOSÉ TRIANA, EN RELACIÓN CON LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO PEDAGÓGICO CONSTRUCTIVISTA. Tesis de maestría. Universidad del Tolima. Ibagué - Tolima.
- ✓ Granada, M., Pomés, M., & Sanhueza, S. (2013). Actitud de los profesores hacia la inclusión educativa.
- ✓ Guerra, S. (2012). Aportaciones para la confección de un modelo de escuela inclusiva para los alumnos con dificultades del aprendizaje.
- ✓ Guerrero, E. (2001). Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del "quemado". Revista Iberoamericana de educación, 2-3.
- ✓ Maris, S. (2007). UNESCO. 1994 Declaración y Marco de Acción sobre Necesidades Educativas Especiales. Salamanca, España. Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales. Acceso y Calidad. Resumen. Obtenido de UNESCO. 1994 Declaración y Marco de Acción sobre Necesidades Educativas Especiales. Salamanca, España. Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales. Acceso y Calidad. Resumen: <https://pizarrasypizarrones.blogspot.pe/2012/02/unesco-1994-declaracion-y-marco-de.html>

- ✓ Martínez, A. (2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN. Revista de Comunicación Vivat Academia, 45.
- ✓ Molina, F., Amador, R., & Rodríguez, C. (2015). Síndrome de burnout: estudio comparativo entre docentes y enfermeras. Medicina, Salud y Sociedad, 5(2).
- ✓ Pachón, J. (2015). LOS JUEGOS DEPORTIVOS ESCOLARES COMO ALTERNATIVA PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL DESDE LA CLASE DE EDUCACIÓN FÍSICA. Ímpetus, 115.
- ✓ Quiroz, J., & Quiroz, M. (2013). "Guía pedagógica para la inclusión educativa de los y las estudiantes de bachillerato con discapacidad visual". Tesis de maestría. Universidad Politécnica Salesiana sede Quito - Ecuador.
- ✓ Rebollo, C., De León, S., Moreno, F., & García, A. (2015). Proyecto de intervención para el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación a favor de una educación inclusiva en el nivel de primarias. . El desempeño de la escuela y las prácticas educativas hacia la Inclusión.
- ✓ Reyes, F., Guerra, M., Ortega, A., Robles, C., & Hernández, E. (2014). REVISIÓN TEÓRICA DE LOS ELEMENTOS DE IMPACTO DEL SÍNDROME DE BURN-OUT EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL. Universidad Autónoma del estado de Hidalgo, 2(3). Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icbi/article/view/521/516>
- ✓ Rodríguez, V., Dávila, M., Avella, C., Caballero, A., Vives, N., Mora, C., & Hernández, S. (2009). Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia). Revista colombiana de psiquiatría, 50-65. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v38n1/v38n1a05>
- ✓ Sandoval, D. (2013). NIVELES DEL SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES, DE PLANTA Y TIEMPO COMPLETO DE LA UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS EN VILLAVICENCIO META. Tesis de pregrado. Acacías.
- ✓ Torres, V., & Lajo, L. (2008). Variables psicológicas implicadas en el desempeño laboral docente. Revista de Investigación en Psicología, 93-119. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-VariablesPsicologicasImplicadasEnElDesempenoLabora-3052964.pdf
- ✓ Valenzuela, A. (2010). Síndrome de Burnout de identificación de los Factores de riesgo asociados en los trabajadores asistenciales de los establecimientos de salud de la Red de Salud Barranco Chorrillos Surco. Tesis de pregrado. Universidad Ricardo Palma. Lima - Perú. Obtenido de http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/240/1/valenzuela_ah.pdf

- ✓ Yslado, R., Nuñez, L., & Norabuena, R. (2010). Diagnóstico y programa de intervención para el síndrome de burnout en profesores de educación primaria de distritos de Huaraz e Independencia (2009). *Revista de Investigación en Psicología*, 151-162. Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v13_n1/pdf/a09.pdf
- ✓ Ruiz-Calzado, I., & Llorent, V. J. (2016). El Burnout en los profesionales de la educación que trabajan con personas con discapacidad en Córdoba (España). *Influencia de las variables laborales. Educación XX1*.

VII. ANEXOS

ANEXO 01

CONSENTIMIENTO INFORMADO DIRECTOR (A)

SOLICITO: Permiso para Realizar trabajo de Investigación.

SR (A):

DIRECTOR (A) DEL CENTRO DE EDUCACION BÁSICA ESPECIAL

.....
.....

Yo, YESENIA BURGA IPANAQUE, identificada con DNI N° 44411587 y **JANNET YNGA CHICOMA**, identificada con DNI N° 44263472. Ante usted respetuosamente nos presentamos y exponemos:

Que habiendo culminado la carrera profesional de PSICOLOGIA, en la Universidad Particular de Chiclayo, solicitamos a usted permiso para realizar trabajo de investigación en su institución sobre **“INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LAS ACTITUDES DEL PERSONAL DOCENTE DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL- DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE, AGOSTO A OCUBRE DEL 2016”** Para optar el grado de Psicólogo.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Usted acceder a mi petición.

Chiclayo, ____ de ____ del 2016.

FIRMA DEL DIRECTOR (A)

YESENIA BURGA IPANAQUE

JANNET YNGA CHICOMA

ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO DOCENTE

La presente investigación tiene como objetivo Verificar la Influencia del Síndrome de Burnout, en las actitudes del personal docente de los centros de educación básica especial. Los resultados ayudarán para que se planteen estrategias en las instituciones, mejorando la actividad docente, brindando sugerencias positivas acordes a las necesidades de los trabajadores para su pronta mejoría con respecto al síndrome del Burnout; proponiendo planes de mejoramiento continuo, estrategias de representación e interacción, de esta manera tendremos una educación inclusiva de calidad.

Por tal motivo solicito su colaboración de manera voluntaria para el presente estudio dando su aprobación y consentimiento con su firma.

Se garantiza la confidencialidad, eso quiere decir que siempre se guardará el anonimato de los datos.

Después de haber leído y comprendido el objetivo del estudio, y haber resuelto las dudas que tenía, en forma consiente y voluntaria doy mi consentimiento para participar en el estudio.

Sin más que agregar, dándole gracias por su apoyo.

Chiclayo ____ de ____ del 2016

FIRMA DEL DOCENTE

YESENIA BURGA IPANAQUE

JANNET YNGA CHICOMA



ANEXO 03

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD-ESCUELA DE PSICOLOGÍA INSTRUMENTO: SÍNDROME DE BURNOUT



El presente instrumento tiene por objeto determinar la presencia de Burnout en la institución donde usted labora, en tal sentido se pide la sinceridad y objetividad en sus respuestas, tomando en cuenta que los datos que proporcione son estrictamente confidenciales y anónimos. En los siguientes enunciados responda de acuerdo a su experiencia personal cada una de las siguientes afirmaciones. Indique sus respuestas marcando en el recuadro correspondiente:

1. **Estado civil:** Soltero () Casado () Divorciado () viudo ()
2. **Años de servicio docente:** principal () auxiliar ()
3. **Su dedicación es:** dedicación exclusiva () tiempo completo () parcial ()
4. **Su condición es:** Nombrado () Contratado ()
5. **Edad:**

Nº	PREGUNTAS	Nunca	Algunas veces al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
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 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 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.							
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 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 problemas.							



ANEXO 04

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD-ESCUELA DE PSICOLOGÍA INSTRUMENTO: ESCALA DE ACTITUDES DEL DOCENTE CON ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES



El presente instrumento tiene por objeto determinar las actitudes de los docentes ante su labor educativa, por ello se pide ser lo más sinceros y objetivos en sus respuestas, tomando en cuenta que los datos que proporcione son estrictamente confidenciales y anónimos. En los siguientes enunciados responda de acuerdo a su experiencia personal cada una de las siguientes afirmaciones. Indique sus respuestas marcando en el recuadro correspondiente:

6. **Estado civil:** casado () divorciado () soltero () viudo ()
7. **Años de servicio docente:** principal () auxiliar ()
8. **Su dedicación es:** dedicación exclusiva () tiempo completo () parcial ()
9. **Su condición es:** Nombrado () Contratado ()
10. **Edad:**
11. **Sexo:**.....

Nº	PREGUNTAS O SITUACIONES	Siempre	A veces	No se	Casi Nunca	Nunca
1.	Sientes que conoces las técnicas y procedimientos para atender a un estudiante con necesidades especiales.					
2.	Consideras que podrías resistir un trabajo en un ambiente de tensión.					
3.	Normalmente te agotas cuando tienes que hacer muchas actividades físicas.					
4.	Te consideras una persona con ángel.					
5.	Sientes náuseas cuando observas un niño babeando.					
6.	Puedes aguantarte la cólera cuando algo no sale como esperas.					
7.	Conoces dinámicas para trabajar con estudiantes con necesidades educativas especiales.					
8.	Te gusta el orden y la limpieza al extremo de molestar si lo alteran.					
9.	Si fracasa en un intento, vuelves a hacerlo cambiando de estrategias.					
10.	Esperas que los demás aprueben lo que estás haciendo.					
11.	Reaccionas con furia cuando fallas en algo.					
12.	Conoces técnicas de motivación para niños con necesidades educativas especiales.					
13.	Consideras que los estudiantes con necesidades educativas especiales deben trabajar igual que los niños normales.					
14.	¿Consideras que la jornada de trabajo para niños con necesidades educativas especiales debe ser igual que para niños normales?					
15.	La calificación de habilidades debe ser bajo los mismos criterios.					
16.	Consideras que los estudiantes con necesidades educativas especiales sienten el afecto que pones en su enseñanza.					
17.	Los estudiantes con NNE, deben estudiar más que los niños normales.					
18.	Consideras que "etiquetar" al niño, es no incluirlos realmente.					
19.	Esperas que el estudiante con necesidades educativas especiales te vaya a obligar a dedicarle mayor tiempo de trabajo.					
20.	Si pudieras elegir, te decidirías por un aula sin estudiantes con NNE, aunque sea más numeroso.					
21.	Si un estudiante con NNE incumple la tarea, lo pasarías por alto.					
22.	Consideras que es "una pena" invertir mucho tiempo en estudiantes con NNE cuando se sabe que existe un límite en su desarrollo cognitivo.					
23.	Estás interesado en recibir capacitación para trabajar con estudiantes con NNE.					
24.	Consideras que los estudiantes con NNE deben estar en instituciones especiales.					