

**Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación**



**Seminario de Investigación para acceder al grado académico de  
Licenciado en Psicología.**

**Riesgo De Burnout En Educación Inicial Chilena; Su Presencia En  
Algunas Comunas De Las Provincias De Copiapó, Santiago y  
Llanquihue.**

Elaborado por:  
Solange Solar Arriagada  
Tania Soto Vargas  
Manuel Tapia Salazar

Profesora guía:  
Ps. Aline Orellana

Santiago, Mayo de 2017

## **Resumen**

Esta investigación cuantitativa, no experimental, descriptiva y correlacional exploró posibles relaciones existente entre el riesgo de Burnout y los factores sociodemográficos y laborales de educadores iniciales en algunas comunas de las provincias de Copiapó, Santiago y Llanquihue. La muestra; no aleatoria, estuvo compuesta por 263 sujetos voluntarios; 107 educadoras y 156 técnicos de párvulos, distribuidos 33,8% en comunas de Copiapó; 37,3% Santiago y 28,9% Llanquihue, a quienes se les aplicó el Inventario de Burnout de Maslach junto a una encuesta sociodemográfica. Los resultados indicaron que 1,1% de los individuos posee riesgo alto de Burnout, 17,1% posee alto agotamiento emocional, 11,8% mantiene nivel alto de despersonalización y 9,5% posee un nivel bajo de realización personal. En análisis entre variables independientes y factores de Burnout, destacaron; entre otras significancias, agotamiento emocional y despersonalización de quienes laboran en Santiago, agotamiento en trabajadores de establecimientos gratuitos y correlación inversa entre edad y realización personal.

## **Abstract**

This quantitative investigation of correlational descriptive perspective, explored possible existing relations between the Burnout risk and socio-demographic and labor factors of incipient educators in some municipalities of the provinces of Copiapó, Santiago and Llanquihue. The sample, not random, comprised 263 participants, 107 educators and 156 early childhood technical educators; 33.8% of whom were distributed among municipalities of Copiapó, 37.3% in Santiago and 28.9% in Puerto Montt. The Maslach Burnout Inventory was applied along with a socio-demographic survey. The results indicated that 1.1% of the individuals have high Burnout risk, 17.1%, high emotional fatigue, 11.8% shows a high

depersonalization level, and 9.5% has a low level of personal fulfillment. In the analysis between independent variables and Burnout factors, emotional fatigue and depersonalization of those who work in Santiago stood out, emotional fatigue in people who work for government-run institutions, and inverse correlation between age and personal fulfillment.

**Palabras claves:** Educación inicial, educadoras de párvulos, técnicos en párvulos, Burnout, Inventario de Burnout de Maslach.

## **1.- Introducción**

### **1.1- La Educación Inicial en Chile**

#### **1.1.1- Situación Actual de la Educación Parvularia y los desafíos del estado.**

La Educación Inicial se considera desde sala cuna hasta Transición (Figura1). Este nivel educativo constituye un factor de especial preocupación dentro de las políticas públicas. Sus aspectos más incidentes se asocian a la necesidad por formar personas que permitan aportar a un mundo más competitivo e integrado; con mayor interacción social y cuidadosas del entorno en el cual viven (Comité Técnico para la Educación en Chile, 1995). Otro factor ha sido el incremento de mujeres que se han integrado a la vida laboral, pasando de un 29,1% en 1986 a un 43% en 2012 (INE, 2015). Por otra parte; según los resultados de la Encuesta Longitudinal para la Primera Infancia (Behrman et al., 2010, Dussailant, 2012), existe relación directa entre la ocupación materna y la edad de sus hijos; pues cuando los niños tienen entre 4 y 5 años, la madres que trabajan son un 52,7%, en comparación al 40% que laboran con niños entre 12 y 18 meses. Por otra parte, la creencia de “no necesidad” y “poco aporte al desarrollo de los niños” como razones, para no inscribirlos en parvularios ha caído entre los años 1990 del 95,4% al 56%, en los rangos etarios de 0 a 5 años (Ministerio de Desarrollo Social, 2011). Además la tasa neta de asistencia a los establecimientos muestra que ésta se concentra en la edad de entre 4 y 5 años. (Ministerio de Desarrollo Social, 2015).

Lo anterior implica requerir de docentes e instituciones que entreguen educación inicial en un ambiente protegido y que aporte en su formación social. Este último aspecto toma especial relevancia pues en los primeros años de vida todas las capacidades que el niño desarrolle serán las bases que construirá su habilidades cognitivas y sociales. Si en ese período la estimulación y la interacción no son adecuadas, a futuro el niño/a requerirá más apoyo. (UNICEF, 2001). Es por estos

aspectos, que el rol que juega la educación parvularia es estratégico, trabajando los ámbitos de formación personal y social, comunicación y relación con el medio natural y cultural (Moreno, 2012; MINEDUC, 2005).

La contratación de técnicos y educadoras de nivel inicial, según la cantidad de alumnos matriculados está regulado por el decreto 115 del año 2012 (Figura 2).

En el año 2106 el Gobierno de Chile adquiere el compromiso que se garantice a todos los niños el derecho de integrarse a un proceso educativo de calidad; constituyéndose en un nuevo paradigma que, junto a la nueva ley de inclusión escolar, sustentarán los avances en materia de calidad que impulsará la política ministerial durante los próximos cuatro años. Adicionalmente se pretende crear 77 mil nuevos cupos en salas cunas y jardines infantiles durante el período 2014-2018; elaborando un marco para la buena enseñanza y reconocimiento oficial además de la creación de la Intendencia de Educación Parvularia la cual se unirá a la ya creada subsecretaría de Educación Parvularia; resultando fundamental para el desarrollo de estos propósitos el rol que desempeñan la Educadora y la Técnico de Párvulos en sus diferentes funciones (MINEDUC, 2016; 2005).

### **1.1.2.- Amenazas para una Educación de Calidad.**

Una amenaza importante que atenta contra la actuación ante los cambios socioculturales propuestos dice relación con la situación de salud ocupacional de los docentes, pues una de las principales fuentes de desgaste profesional lo constituye el trabajo con personas (Aron & Milicic, 2000). De acuerdo a estas investigadoras, las fuentes principales de desgaste descritas por profesores de enseñanza básica, se asocian principalmente a la relación con los directivos de las instituciones como con los padres y apoderados; condiciones económicas insatisfactorias, calidad de la infraestructura donde se desempeñan, contexto psicosocial de los alumnos, exceso de carga docente, formación profesional insuficiente y falta de espacio y tiempo para la

comunicación. Asimismo el deterioro en la salud mental que se produce en diferentes trabajos, surge con mayor propensión en las organizaciones de servicio humano (Arrita y Arauz, 2001, citado en Olivares V & Gil P., 2007). Ello puede traducirse en el riesgo de aparición de síndrome de Burnout en algunos docentes.

## **1.2.- El Síndrome de Burnout.**

El síndrome de Burnout, fue acuñado en 1974 por H. Freudenberger en la observación de personal de salud que laboraba con toxicómanos (Visoso; Ariselda., Montiel 2012). La formalización del concepto fue realizado por Cristina Maslach, quien en 1976, lo define como una respuesta a un estrés emocional crónico, caracterizado por síntomas de agotamiento psicológico, al cual agregó posteriormente el agotamiento físico, despersonalización en la relación con terceros y un sentimiento de baja realización por las tareas que se desarrollan en el trabajo (Buzzetti, 2005). Hoy se le entiende como un síndrome psicológico que nace de la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo. A diferencia de las reacciones de estrés agudo que se desarrollan en respuesta a incidentes críticos específicos, el burnout es una reacción a la constante acumulación de estresores ocupacionales en curso (Olivares, 2016). Es así que el Burnout se comprende como un constructo compuesto por los factores de agotamiento emocional, la despersonalización en las personas que atiende y un sentimiento falta de realización en las actividades que comprenden su labor (Maslach et al., 1981, citado en Buzzetti, 2005).

- **Agotamiento Emocional.**

La dimensión del agotamiento representa el componente de estrés individual básico del burnout. Corresponde a la sensación de falta de fuerzas, sentimientos de estar sobre exigido e inexistencia de recursos emocionales y físicos (Maslach, 1981). Quienes lo sufren sienten agotamiento incluso al momento de levantarse por las

mañanas, insuficiente energía para enfrentar un nuevo día y una manifestación importante de cansancio emocional y físico que no lo repara el descanso. En definitiva es la sensación de no poder dar más de sí mismo (Ortiz et al., 2010).

- **Despersonalización**

La dimensión del cinismo representa el componente del contexto interpersonal del burnout (Maslach, 1981). Se refiere a una respuesta negativa o excesivamente apática hacia las personas destinatarias del trabajo. Normalmente surge como una consecuencia del agotamiento emocional, la cual se materializa en una reacción negativa hacia la gente con la cual se relaciona, traduciéndose en conductas de desapego e improductividad intencional, buscando realizar el mínimo trabajo posible para recibir su remuneración, perdiendo el idealismo que subyace en la responsabilidad laboral.

- **Falta de Realización**

Este factor se relaciona con la tendencia profesional a evaluarse negativamente a sí mismo (Guerrero, 2003, citado en Ortiz et al., 2010). Surgen los sentimientos de incompetencia y carencia de logros en el sujeto que lo llevan a plantearse preguntas tales como “¿Qué estoy haciendo aquí?”; sintiendo que han cometido un error al elegir su carrera y a menudo no gustándoles el tipo de persona en que ellos creen se ha convertido. De este modo llegan a tener una consideración negativa de ellos así como de los demás (Maslach, 1981). Esta situación se puede exacerbar por las condiciones laborales y falta de apoyo social para su desarrollo de su trabajo.

### **1.3.- Planteamiento del Problema, Justificación y Pregunta de Investigación.**

En Chile existe una urgente necesidad de iniciar estudios sistemáticos sobre los factores psicosociales que influyen en el trabajo, con tal de evaluar la prevalencia del Burnout en grupos de alto riesgo, como son las personas que trabajan directamente con personas; todo ello con el fin de alertar sobre sus condiciones laborales (Olivares &

Gilmonte, 2007). Debido a las características propias del trabajo de los educadores y a la variabilidad de sus actividades laborales, parece normal encontrar altos niveles de estrés en personal docente, además de las posibles diferencias que se podrían encontrar entre educadores que se desempeñen en contextos municipales, subvencionados o privados (Ortiz, et al., 2009).

El síndrome de Burnout se puede observar con mayor incidencia en el sexo femenino en sus variables de agotamiento emocional (Quass; 2006); situación explicable probablemente por la diferenciación de roles y sus implicancias, ya que cada vez con mayor frecuencia se encuentran mujeres que junto a las demandas de su ejercicio profesional deben responder a las responsabilidades que les exige la vida familiar (Aranda, 2006, Visoso 2012). En base a lo anteriormente expuesto, las variables socio demográficas independientes evaluadas en este estudio serán edad, sexo, nivel de escolaridad, ciudad y estado civil, las cuales se contrastaran a otro tipo de variables independientes referidas hacia condiciones laborales tales como cargo en el establecimiento, tipo de establecimiento, cantidad de alumnos a cargo, edad del párvulo, años de servicio total, años de servicio en el establecimiento, tipo de contrato e índice de vulnerabilidad, para analizar cómo afectan a las variables dependientes; en nuestro caso, el nivel de burnout en los docentes del equipo pedagógico en aulas iniciales.

Basado en la fundamentación teórica expuesta anteriormente de este estudio se sustenta la siguiente pregunta de investigación:

¿Son los factores sociodemográficos y condiciones laborales aspectos que pueden tener relación con la presencia de riesgo de burnout en los educadores(as) y técnicos de educación inicial, en algunas comunas de las provincias de Copiapó, Santiago y Llanquihue?

#### **1.4 Relevancia.**

La presente investigación tiene como beneficiarios directos los



establecimientos educativos de nivel inicial; organizaciones que con la información recabada por este estudio, podrían visualizar la presencia de burnout en sus equipos de trabajo y de esta manera generar estrategias adecuadas de autocuidado y protección de la salud física y mental de sus educadoras y técnicos en párvulos. Desde una perspectiva sistémica, el desgaste en los profesionales del ámbito educacional, no solo afecta su salud física y mental, también se relaciona con la institución donde labora y en definitiva influye en el desempeño del sistema educacional en su conjunto. Las reacciones psicológicas frente al burnout como la irritabilidad, desánimo y la hiperactividad pueden llegar a constituirse en graves interferencias en la relación que se puede establecer entre el profesor y el alumno y en este sentido afectarían el proceso de enseñanza aprendizaje en su conjunto (Arón & Milicic, 2000).

Por otra parte los beneficiarios indirectos serían, por un lado las educadoras (es) y técnicos de párvulos, quienes podrán acceder a los resultados obtenidos en los instrumentos a aplicar y con ello conocer, en base a este estudio, la posible presencia de factores del síndrome de burnout y así poder desplegar medidas propias de autocuidado y correcciones necesarias a fin de evitar el daño a la salud mental y física, y las repercusiones sociales que esto conlleva. Se pueden contar también como beneficiarios indirectos a los preescolares, ya que al estar inmersos en un sistema educacional que se ocupa del autocuidado de sus educadoras y técnicos de párvulos, contarán con profesionales que podrán potenciarlos adecuadamente en sus habilidades. “La evidencia experta sobre la materia demuestra la importancia que tiene este período en el establecimiento y desarrollo de aspectos claves como los primeros vínculos afectivos, la confianza básica, la identidad, la autoestima, la formación valórica, el lenguaje, la inteligencia emocional, la sensomotricidad y las habilidades del pensamiento, entre otros” (MINEDUC, 2005, p. 15). Asimismo, también las familias de los párvulos serán beneficiadas indirectamente al contar con un establecimiento y profesionales idóneos para la atención de su hijo(a). “La educación parvularia

constituye el primer nivel educativo que, colaborando con la familia, favorece en el párvulo aprendizajes oportunos y pertinentes a sus características, necesidades e intereses, fortaleciendo sus potencialidades para un desarrollo pleno y armónico” (MINEDUC, 2005, p. 14).

Con relación a los aportes que pueda entregar esta investigación, ellos serán de tipo teórico, estableciendo que la presencia o ausencia de factores de riesgo de burnout en educadoras y técnicos de párvulos según las variables sociodemográficas como de condiciones laborales en estudio; permitiendo ampliar el conocimiento respecto de este segmento docente del sistema educativo actual. Realizando comparaciones a nivel de algunas provincias de las provincias de Copiapó, Santiago y Llanquihue, por lo que se busca contribuir al establecimiento de hipótesis que permitan contrastar las variables a medir, y extraer conclusiones acertadas respecto al fenómeno de burnout de manera transversal en las unidades de análisis.

## **1.5 Objetivos**

### **1.5.1 Objetivo General**

El objetivo general de la presente investigación es:

Establecer niveles de riesgo de burnout presentes en educadoras(es) y técnicos de educación inicial en establecimientos de algunas comunas de las provincias de Copiapó, Santiago y Llanquihue, identificando factores que se relacionan con su presencia.

### **1.5.2 Objetivos Específicos**

- Evaluar los niveles de riesgo de burnout presentes en educadoras(es) y técnicos de educación inicial en establecimientos de algunas comunas de las provincias de Copiapó, Santiago y Llanquihue.
- Comparar los niveles de riesgo de burnout entre educadoras(es) y técnicos de párvulos de educación inicial en establecimientos de las provincias mencionadas.

- Asociar factores sociodemográficos y condiciones laborales con la presencia de altos niveles de riesgo en las escalas de despersonalización y agotamiento emocional entre educadoras(es) y técnicos de párvulos de educación inicial en establecimientos en las comunas descritas.

## **2.- Metodología**

### **2.1 Tipo de estudio**

La investigación ha consistido en realizar un estudio de carácter cuantitativo, no experimental de tipo descriptivo correlacional. Se tendrá por objetivo determinar cuánto y cómo varía la variable dependiente ante un cambio en las variables independientes (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Las variables consideradas como independientes serán edad, género, estado civil, nivel de estudios, ciudad donde labora, tipo de establecimiento donde labora, número de alumnos bajo su responsabilidad académica, edad de los párvulos, años de servicio, años de labor en el establecimiento y tipo de contrato laboral. Esta información será recolectada en base a ficha sociodemográfica y será contrastada en términos de su información cuantitativa con el grado de riesgo de burnout que determine el inventario de medición. La herramienta de medición de los niveles de burnout será el Inventario de Burnout de Maslach, MBI.

### **2.2 Participantes**

La unidad de análisis está compuesta por educadoras(es) y técnicos de párvulos de educación inicial, que se desempeñan en establecimientos particulares, subvencionados, gratuitos, en las provincias de Copiapó, Santiago y Llanquihue. Estos establecimientos corresponden a colegios, escuelas, jardines infantiles y salas cunas. La muestra está constituida por 107 educadoras(es) y 156 técnicos de párvulos en las provincias de Copiapó, Santiago y Llanquihue, 100% declaradas femeninas. La

distribución de los participantes según las provincias fue: Copiapó 33,8%, Santiago 37,3% y Llanquihue 28,9%.

### **2.3 Instrumentos/Técnica de recolección de datos**

La recolección de datos se ha realizado mediante dos instrumentos, los cuales se encuentran en los anexos de esta investigación:

#### **a) Encuesta sociodemográfica y de condiciones laborales**

Permite evaluar las variables dependientes de la investigación respecto de la unidad de análisis. Las preguntas correspondientes a la encuesta han sido del tipo cerradas. A través de esta encuesta ha sido posible indagar en los factores que inciden el nivel de burnout pesquisado en la unidad de información. (Figura 3)

#### **b) Aplicación del Inventario de Burnout de Maslach (M.B.I)**

El inventario de Maslach ha sido ampliamente utilizado en investigaciones respecto del Burnout referidas al área de salud y educación en Chile, se encuentra estandarizado para nuestro país y posee una alta consistencia interna (Buzzetti, 2005.) Dicho inventario tiene como objetivo pesquisar niveles de Burnout, diseñado para la evaluación de profesionales que se desempeñan en áreas de trato directo con personas. Se encuentra compuesto por 22 ítems en escala Likert, en formato de afirmaciones referidas a actitudes, emociones y sentimientos personales del profesional en su trabajo y hacia las personas que atiende. El objetivo del inventario de Maslach es evaluar las tres dimensiones descritas en el síndrome de Burnout; agotamiento emocional, despersonalización y logro personal. Altas puntuaciones en las subescalas de agotamiento emocional evaluada en nueve ítems, y despersonalización; cinco ítems, así como bajas puntuaciones en logro personal o realización; contenida en ocho ítems, reflejan un riesgo alto de burnout. En este sentido se entiende al burnout como una

variable dependiente que clasifica a los sujetos de análisis en un nivel bajo, moderado o alto de riesgo de burnout según la puntuación obtenida. En cuanto a las propiedades psicométricas del inventario, la consistencia interna de esta prueba estimada con alfa de Cronbach es de 0,90 para el agotamiento emocional; 0,79 para la despersonalización y de 0,71 para el logro personal de acuerdo al Manual de Maslach (Maslach, 1981; Quass 2006). Estudios en Chile confirman la confiabilidad del instrumento con alfas de Cronbach de 0,86 para Agotamiento emocional, 0,72 en Despersonalización y 0,76 en Realización Personal (Olivares et al., 2013). La validez se establece de manera concurrente siendo apropiada dadas las fuertes correlaciones obtenidas en comparación con constructos que evalúan fenómenos similares (Gil-Monte, 2005). (Figura 4). En relación a la sensibilidad y especificidad de la prueba; vale decir, la capacidad del instrumento para detectar los casos de existencia del síndrome y coincidir con el número de sujetos realmente afectados, y de manera opuesta, resultados negativos en el inventario con aquellos realmente no enfermos (Donis, 2102); no fue posible encontrar en los antecedentes consultados información que avalara la tesis respecto al grado de estrictez definido en el Inventario como una de sus causas para arrojar tan pocos positivos en la medición del síndrome; y por el mismo argumento, su especificidad arrojará tantos sujetos no afectados al mismo.

#### **2.4 Técnica de recolección de datos.**

Se ha realizado un muestreo no probabilístico, mediante la técnica de informantes voluntarios. La estrategia seleccionada ha respondido a necesidades específicas del estudio que se relacionan con el tiempo y los recursos disponibles para recopilar los datos, en que la principal característica de aproximación a la unidad de información, ha sido la oportuna accesibilidad a los sujetos de estudio. Así, para acceder a educadoras(es) y técnicos de educación inicial, se les contactó directamente en sus lugares de trabajo, con fechas en función a la disponibilidad horaria de cada

entrevistada. Los elementos sociodemográficos incorporan variables independientes tales como; edad, sexo, nivel de escolaridad, ciudad y estado civil. Los elementos referidos a condiciones laborales, incluyen variables independientes tales como cargo en el establecimiento, tipo de establecimiento, cantidad de alumnos a cargo, edad del párvulo, años de servicio total, años de servicio en el establecimiento, tipo de contrato e índice de vulnerabilidad social.

## **2.5 Método de Análisis.**

La información fue ingresada en una base de datos, para aplicar los métodos estadísticos del programa IBM SPSS Statistics en su versión 20. Este programa permite realizar análisis estadísticos de tipo descriptivos e inferenciales, que entre otras características permite comparar las características de dos o más grupos respecto a diversas variables en estudio a través de los dos instrumentos utilizados; en este caso la encuesta sociodemográfica y de condiciones laborales; utilizando los puntos de corte para puntuaciones del Inventario de Maslach (Figura 5) como límites para decidir los niveles de riesgo de burnout de la unidad de análisis.

## **2.6 Resguardos Éticos.**

Para realizar la presente investigación, se establecieron los resguardos éticos necesarios para presentar una investigación de carácter científico, buscando obtener información resguardando la confidencialidad tanto de participantes como de los establecimientos involucrados. En tal sentido se comunicó con diversos establecimientos educacionales de manera formal y alternativamente se tomó contacto con educadoras y técnicos en párvulos, invitándolos a participar voluntariamente de esta investigación, dándoles la seguridad del carácter confidencial de la información entregada. Ella se materializó mediante una reunión entre los investigadores y las participantes donde se les entregó el consentimiento informado (Figura 6) “Su

finalidad es asegurar que los individuos participan en la investigación propuesta sólo cuando ésta es compatible con sus valores, intereses y preferencias. Se relaciona directamente con el respeto a las personas y a sus decisiones autónomas, debiéndose tener especial precaución en la protección de grupos vulnerables” (Rueda, s/f. p. 6). En tal sentido, tanto las personas como los establecimientos que participaron en este estudio fueron libres de aceptar o no participar en la investigación y en el caso de los voluntarios, retirar su participación si en algún momento del proceso así lo decidieran. Adicionalmente se realizó el compromiso verbal con los establecimiento que así lo desearon de informar escrita o verbalmente los resultados de la investigación, y de dar aviso en el caso que en su establecimiento educacional se pesquisara alguna trabajadora con riesgo de Burnout, para así tomar las medidas de autocuidado necesarias, teniendo en consideración que ninguno de los instrumentos poseen información de identidad de los encuestados.

### **3.- Resultados**

El análisis de los aspectos laborales nos permite apreciar que la muestra está constituida casi proporcionalmente en las tres provincias del estudio, con leve predominancia de Santiago; asimismo el número de trabajadores de colegios gratuitos casi equiparan a los de colegios particulares y subvencionados tomados como conjunto. La muestra es 100% femenina, mayoritariamente soltera y con contrato de trabajo principalmente indefinido. Es importante mencionar que los técnicos laboran en su mayoría en comunas de alta vulnerabilidad (Tablas 1a-1b). La media de edad de la muestra es cercana a los 36 años, tiene en promedio 24 niños a cargo, con 7 años promedio de labor en la institución actual y poco más de 11 como promedio de su carrera, obteniendo una renta media mensual de \$ 483.000 (Tabla 2).

Tal como se mencionara en el acápite método de análisis, las condiciones para que exista Burnout según el Inventario de Maslach implican puntuaciones altas en las

subescalas de agotamiento emocional y despersonalización, pero bajas en realización personal. Evaluada la muestra global, el 1,1% de ella presenta riesgo alto y el 98,9% presenta bajo riesgo de burnout; no existiendo en ésta riesgo medio (Tabla 3).

Analizado el fenómeno del Burnout por sus sub escalas, el Agotamiento Emocional presenta media muestral de 16,1(DE 10,64); la Despersonalización 3,74 (DE 4,57) y la Realización Personal 41,2 (DE 8,37) (Tabla 4); sin embargo al clasificar la intensidad del fenómeno en niveles alto medio y bajo, el agotamiento emocional alto muestra porcentajes de 17,1%; 11,8% de la muestra exhibe despersonalización alta y el 9,5% de ella, baja realización personal (Tabla 5).

Si se evalúa el riesgo de Burnout por las variables independientes sociodemográficas, es posible apreciar que Santiago presenta los mayores niveles de Agotamiento Emocional (M: 19,87; DE 7,7), seguido de Copiapó (M: 13,93; DE 9,85) y Llanquihue (M: 13,81; DE 8,8); así como de Despersonalización (M: 5,4; DE 5,36) y el índice más bajo en Realización Personal (M: 39,05; DE 7,7); asimismo en la variable estado civil se aprecia que las viudas presentan un nivel de agotamiento promedio alto, en relación a este tipo de variables (M: 22,4; DE 12,09), así como el indicador de realización personal más bajo (M: 33,4; DE 8,38). También llama la atención las altas cifras de cansancio que poseen las Educadoras con postgrado (M: 19,33; DE 13,88), así como también el nivel de Despersonalización (M: 4,77; DE 4,29) (Tabla 6). Evaluando las variables laborales es posible apreciar que el agotamiento promedio mayor se da en personas que ganan más de \$ 851.000 (M: 25,4; DE 17,44); con 31 años y más en el establecimiento (M: 24,72; DE 13,03); y en el desempeño profesional (M: 20,11; DE 13,01). Para el caso de Despersonalización no hay datos significativos (Tabla 7).

A fin de ratificar la existencia de relación significativa entre los factores de riesgo de Burnout y las variables independientes de la muestra, se hace necesario el análisis de ellas por pruebas estadísticas, estableciendo aquellas en función de la



cantidad de variables que se relacionen. Es así que para el análisis de comparación de grupos para la variable provincia de trabajo (3 grupos) en relación a las 3 dimensiones del MBI, se relaciona estas variables con una prueba estadística llamada ANOVA simple (Tabla 8), la cual informó significatividad ( $p < 0,05$ ) tanto para la variable Cansancio como para Despersonalización (Tabla 9). Siendo aún imposible saber qué grupo o grupos son diferentes en esta variable, se requiere aplicar una segunda prueba denominada “post hoc”, y por medio de la denominada prueba de Tukey, se concluye que efectivamente existe una diferenciación importante en el nivel de Agotamiento emocional entre las provincias de Copiapó (el más bajo; 13,93 puntos) con Santiago (el más alto, 19,87 puntos) (Tabla 10).

Por distinto tipo de pruebas estadísticas es posible afirmar que para la variable Horas de Trabajo, los sujetos que laboran menos de 44 horas presentan un promedio de realización personal mayor que aquellos que laboran 45 horas (42,29 puntos promedio versus 40 en dimensión de Realización del test MBI), siendo esta diferencia significativa, por lo tanto no se la puede explicar por el efecto del azar, si no que se debe buscar una explicación en alguna situación de los sujetos o de su ambiente.

Respecto a provincia de residencia, esta variable entregó una diferencia significativa entre los grupos de Llanquihue con un promedio de 13,81 puntos en los puntajes de la escala de Cansancio, Copiapó con un promedio de 13,93 puntos en la misma escala y Santiago, con un promedio de 19,87 puntos. Notamos una clara diferencia significativa ( $p < 0.05$ ) entre el grupo de los de la provincia de Santiago y los otros dos grupos. Similar situación se da para la variable Despersonalización donde se da una clara diferencia significativa entre Llanquihue (3,46 puntos) versus Santiago con 5,40 puntos.

En relación a la dependencia laboral, ya sea en establecimientos gratuitos, subvencionados o pagados es posible apreciar diferencias significativas en los grados

de cansancio, con mayor nivel de agotamiento en quienes laboran en colegios particulares subvencionados (18,58 puntos) versus los pagados quienes muestran el menor nivel (13,50 puntos); situación que se repite para realización personal (39,68 puntos versus 43,16). Respecto a los alumnos a cargo, encontramos una diferencia significativa entre los grupos de “36 alumnos y más” con un promedio de 11,68 puntos en los puntajes de la escala de Cansancio, y “16 y 25 alumnos” con 18,25 puntos. Estas mismas categorías se dan con la variable despersonalización. Por último en relación a los factores de MBI y los años de servicio, es posible apreciar una diferencia importante en el nivel de cansancio respecto de los años de servicio de la unidad de análisis. Es así que existe una diferencia significativa de cansancio entre permanencias de menos de un año en el establecimiento (13,32 puntos) y permanencia superiores a 31 años (24,72 puntos). En rangos de renta y factores de MBI, resultaron relacionadas las variables cansancio y rangos de renta entre \$651.000 y \$750.000 (9,32 puntos) y rango de renta de \$851.000 con 25,4 puntos (Tabla 11).

Para establecer relación entre edad y dimensiones del MBI, se utilizó Correlación  $r$  de Pearson, resultando significativa la escala de Realización (Correlación inversa con valores  $r = -0,146$ ;  $p = 0,018$ ), lo que se interpreta que a medida que aumenta la edad, disminuye en nivel de realización (tabla). Para el caso de cantidad de alumnos a cargo versus factores de MBI se encontró significancia entre dicha variable y Cansancio con un  $r = -0,154$  y  $p = 0,012$ ; siendo también una correlación negativa, lo que se traduce como “a mayor número de alumnos a cargo, menor nivel de cansancio”. La relación años de servicio en el establecimiento con factores de MBI entregó significancia para las dimensiones cansancio y realización; correlacionándose directamente con  $r = 0,238$  y  $p = 0,0001$ . Por el contrario, se presenta una correlación inversa entre años en el establecimiento y realización personal. En relación a los años de servicio profesional suceden las mismas correlaciones; Cansancio  $r = 0,150$ ;  $p = 0,016$  y Realización  $r = -0,128$  y  $p = 0,039$  (Tabla 12)

Por último es importante informar que no se encontraron relaciones significativas entre los factores del Burnout y las variables de nivel de escolaridad, edad del párvulo, tipo de contrato y rangos de renta.

## Discusión

La Unidad de Análisis, de acuerdo a escala definida por el Inventario de Burnout de Maslach y tomando en consideración sus aspectos sociodemográficos y laborales indica la existencia de un nivel de riesgo de Burnout de 1,1%, considerado riesgo bajo de Burnout, (3 personas sobre una muestra de 263). Estos resultados se condicen con estudios previos (Ilaja & Reyes, 2016; Quass, 2006), que señalan a la docencia como la profesión en que los educadores(as) se perciben con un mayor dominio asociado a una verdadera vocación, por lo tanto, podría ser una explicación a los bajos índices encontrados (Ilaja & Reyes, 2016). Los niveles de riesgo obtenidos no indican una diferencia significativa entre los resultados de educadoras y técnicos de educación inicial, para ambos grupos los niveles pesquisados son bajos. Sin embargo al analizar el grado de intensidad de los factores del Burnout, ellos indican que el 17% de la muestra posee nivel de agotamiento alto; distribuyéndose casi en forma equivalente entre Educadoras y Técnicos y el 11,8% posee un alto nivel de despersonalización, con un 64,5% de participación de las Técnicas, lo que lleva a preguntarse si dichos docentes en el momento de aplicación del instrumento estaban en condiciones óptimas para laborar con lactantes e infantes.

Analizando la relación entre factores sociodemográficos ( provincia, cargo, edad, sexo, estado civil y nivel educacional) y escalas de Burnout; y manteniendo la premisa del bajo nivel de riesgo global de la muestra, es posible apreciar que en la dimensión de Agotamiento Emocional y Despersonalización, la provincia de Santiago exhibe los valores mayores respecto a las otras provincias; siendo significativas las diferencias entre Santiago y Copiapó en el primer grupo y Santiago y Llanquihue en el segundo. En base a lo anterior quizás sea apropiado preguntarse si este nivel de estrés de la Región Metropolitana esté asociado a las exigencias propias de laborar en la capital de un país, aspecto que puede ser de interés para futuras investigaciones.

Desde la perspectiva del cargo; el personal técnico presenta valores elevados

en las dimensiones de Agotamiento y Despersonalización respecto de las educadoras, quienes aun mostrando valores similares al promedio de la muestra en las 3 dimensiones, exhiben un menor grado de realización que las Técnicas de Educación inicial.

La edad de las participantes arrojó una relación significativa para la dimensión Despersonalización del MBI, en que el grupo comprendido por edades entre los 28 y 37 años presentan valores medianamente elevados frente a los demás grupos etarios. Se observa entre la variable edad y la dimensión realización personal una correlación inversa; así, cuando aumentan los valores de la variable edad disminuyen los valores de la dimensión realización personal y viceversa.

Es destacable que la muestra esté conformada 100% por personas de sexo femenino; lo que implica que es posible que a nivel del paradigma social sea poco aceptada la idea de un docente de Educación Inicial de sexo masculino. Los prejuicios, la remuneración baja y una educación parvularia escasa de innovaciones, han causado que esta profesión sea un escenario poco atractivo para el hombre, llegando incluso a una nula participación de este en la educación parvularia. La educadora de párvulos está educando y formando, con un solo modelo de rol dentro del aula, el cual es el femenino, ya que en la mayoría de los centros de educación infantil, la imagen paterna está ausente por diversas causas. En este aspecto la inclusión del hombre favorecería la identificación del niño con el rol masculino y con la forma de relacionarse con el mundo. Es así que los roles femeninos y masculinos se deben complementar en pro a una educación integral que enseñe a niños y niñas enseñando las diversas formas de ver el mundo (Castillo, 2014)

Las relaciones entre condiciones laborales (dependencia del establecimiento, cantidad de alumnos a cargo, edad del párvulo, años de servicio en el establecimiento, años de servicio totales, tipo de contrato, rango de renta, horas de trabajo e índice de vulnerabilidad) y niveles de riesgo de Burnout en educadoras y técnicos también

presentan relaciones de interés.

En cuanto a la dependencia del establecimiento educacional es posible apreciar que hay significatividad entre laborar en establecimientos particulares subvencionados y la dimensión del agotamiento emocional del MBI. En tal sentido la prueba estadística muestra distancias de 18,5 puntos de las dependencias gratuitas y 13,5 particulares. Asimismo es posible apreciar las diferencias para Realización entre establecimientos particulares (43,16 puntos) y particulares subvencionados (39,6 puntos). De este modo, serían las educadoras y técnicos de establecimientos particulares quienes perciben un mayor logro profesional, respecto a sus pares de establecimientos particulares subvencionados y gratuitos. Esta información puede dar pie para futuras investigaciones referidas a las causas de la diferencia en el nivel de realización en profesionales y técnicos de distintas dependencias educacionales.

La cantidad de alumnos a cargo y las dimensiones del MBI significaron para la dimensión Agotamiento Emocional y Despersonalización ambos en el grupo de 16 a 25 alumnos versus 36 alumnos y más. Las pruebas estadísticas indican que presentan mayor nivel de cansancio y despersonalización los docentes con una carga de 16 a 25 alumnos versus los de 36 y más. Correlacionando estas variables; resultó una  $r = -0.154$  (correlación inversa), así cuando aumentan los valores de la variable “cantidad de alumnos a cargo” disminuyen los valores de la dimensión agotamiento emocional del MBI. Parece necesaria la indagación en esta observación para encontrar una posible explicación a dicha correlación.

Los valores obtenidos para la variable años de servicio en el establecimiento y Agotamiento Emocional presentan una correlación directa ( $r = 0,238$ ). Por vía de pruebas relacionales es posible apreciar que en el grupo de docentes y técnicos con 31 y más años de ejercicio profesional en el mismo establecimiento presentan una distancia importante (24,7) respecto del grupo con menos de un año de ejercicio profesional en un mismo establecimiento (13,3). También se da una correlación

inversa ( $r = -0.218$ ) entre esta variable laboral y la dimensión Realización Personal.

Con relación a la variable años de servicio profesional y las dimensiones del MBI, se observan resultados significativos para dos de las tres dimensiones. A este respecto la variable años de servicio profesional y la dimensión agotamiento emocional presentan una correlación positiva e inversa en Realización Personal, interpretándose que cuando aumentan los años de servicio profesional también aumenta los valores de la dimensión agotamiento emocional y por otro lado al aumentar los años de servicio profesional disminuyen los valores de la dimensión realización personal. Este resultado tiene similitud con conclusiones obtenidas por Marín, Martínez & Vilches (2012), quienes al realizar estudios con profesionales de enfermería que laboraban en Unidad de Cuidados Intensivos obtuvieron “más aparición de burnout, en relación con números de años de trabajo (más de 15 años de antigüedad) y número de años en el mismo servicio (en U.C.I) más de 5 años”. Así también los docentes que realizan un tipo de trabajo mayoritariamente emocional donde hay que responder a diferentes contrapartes tales como alumnos, padres y apoderados y directivos; y además actuar en establecimientos sin innovación pedagógica o en infraestructuras limitadas, sienten un grado de presión en lo laboral que les puede llevar a distanciarse de un trabajo que en principio vivían con ilusión (U.C. M, s/f). El análisis de estos factores puede presentarse como una oportunidad para futuras investigaciones a fin de conocer la incidencia de los niveles de Agotamiento y Realización Personal en relación a mayor año de servicio en un establecimiento, convirtiéndose la función en algo monótono, o también porque ya se cumplieron todas los objetivos propuestos en ese lugar.

Los rangos de renta mayores se relacionan positivamente con el Agotamiento; es así que rentas superiores a \$851.000 presentan distancias con el rango comprendido entre \$651.000 y \$750.000; lo que puede estar asociado a los niveles de responsabilidad superiores en quienes obtienen un mayor nivel de renta; hipótesis que

puede ser corroborada en investigaciones posteriores en esta materia

Respecto de las horas de trabajo, la prueba estadística muestra que quienes trabajan menos de 44 horas están en un nivel de Realización superior respecto a quienes trabajan 45 horas semanales. La cantidad de horas trabajadas versus una mejor calidad de vida, resulta directamente proporcional para el portal de herramientas a la gestión organizacional WorkMeter, se sostiene que los motivos son bastante lógicos; los trabajadores que disponen de menos horas para su tiempo libre, manifestarían mayores niveles de estrés debido al escaso tiempo de descanso y de disfrute personal y familiar, además de proveerse de menor tiempo para organizar la propia vida laboral y personal (WorkMeter 2015). Motivos de los que además da cuenta el nuevo proyecto de Ley que busca reducir la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales impulsado desde la Cámara Baja, con la finalidad de modificar el Código del Trabajo y cuyo objetivo pretende mejorar la calidad de vida de los trabajadores chilenos y aumentar la productividad del país (El Mercurio, 2007).

Para finalizar es interesante compartir algunas situaciones y antecedentes en relación a la confección de esta tesis:

1.- Respecto a las limitaciones de este estudio; existe la probabilidad que la información recogida contenga algunos elementos que atenten en algún grado contra la objetividad que se busca en una investigación de carácter cuantitativo; en nuestro caso referido al fenómeno del riesgo de Burnout. Dicha observación podría ser consecuencia de factores como; el periodo formativo del año escolar en que fue ejecutado el muestreo (noviembre-diciembre de 2016) evidenciando que al término del año lectivo, las educadoras y técnicos de educación inicial deben realizar múltiples funciones administrativas y docentes tales como evaluaciones finales, redacción de informes a la familia, actas administrativas, organización del año próximo y actividades de cierre del año actual; entre otras, y por tanto cuentan con escaso tiempo, siendo la respuesta a la encuesta socio demográfica y el inventario de Maslach una



actividad a la cual los componentes de la Unidad de Análisis no entregaron quizás toda la profundidad requerida para realizar una medición acorde al sentimiento que realmente les representa.

2.- También podemos estar ante la presencia del factor de deseabilidad social. Es relativamente frecuente que en situaciones investigativas, en las que existe algún grado de incertidumbre de parte de los participantes, y en las que se puede dar grados de presión social a la hora de actuar en una cierta dirección, que los resultados obtenidos a partir de estas investigaciones no sean siempre los más correctos; por lo tanto los encuestados suelen responder; frecuentemente sobre la base de actitudes inconscientes, aquello que socialmente es mejor aceptado (Coq & Asian; 2002). Esto toma relevancia además por el hecho de ser un inventario auto administrado donde podrían existir otras variables que pueden interferir en el diagnóstico, tales como el no desear reconocer los síntomas o contestar de forma no sincera por temor a ser considerado incompetente en su labor y quedar sin empleo. Por lo tanto, parece necesario continuar indagando en la observación tentativa de esta desviación detectada.

3.- En relación a la sensibilidad y especificidad del instrumento; y tal como se detalló en el acápite del Inventario de Maslach, no se logró encontrar en la bibliografía consultada, antecedentes relativos a estas características de dicho inventario, lo que entrega alguna falta de certidumbre en relación al grado de rigor que aplica el instrumento en relación a diagnóstico del síndrome o a la exclusión de casos que; dado que la unidad de análisis labora con lactantes y niños, podría implicar algún grado de riesgo adicional su falta de detección temprana.

4.-El acceso oportuno a los colegios y jardines de las diferentes provincias fue una tarea compleja, en la que el equipo de investigación debió realizar múltiples cambios debido al escaso interés de las entidades administrativas de participar en este estudio, a este respecto es menester mencionar la inexistencia de convenios entre la Universidad Uniacc y otras entidades como Junji, Integra y Hogar de Cristo, entidades que no

permitieron formalmente la ejecución de cualquier investigación sin un respectivo convenio.

5.- Finalmente y en base a los resultados de esta investigación; que a pesar de su simplicidad y escasos recursos entrega alguna guía respecto al nivel del Burnout en la Educación Inicial chilena, se estima como necesario continuar profundizando acerca de las distintas materias observadas en ella, dada la relevancia de la Educación Inicial como base para el desarrollo económico y social en el país.

## Referencias Bibliográficas.

- 1) Comité Técnico Asesor del diálogo Nacional sobre la modernización de la educación chilena; (1995), Los desafíos de la educación chilena frente al siglo 21, Editorial Universitaria, Chile, disponible en:  
[http://www.archivochile.cl/edu/doc\\_gen/edudocgen00002.pdf](http://www.archivochile.cl/edu/doc_gen/edudocgen00002.pdf)
- 2) Instituto Nacional de Estadísticas, (2015), Mujeres en Chile y mercado de trabajo, Participación Laboral Femenina y Brechas salariales, Chile, disponible en:  
[http://www.ine.cl/canales/chile\\_estadistico/estadisticas\\_sociales\\_culturales/genero/\\_pdf/participacion\\_laboral\\_femenina\\_2015.pdf](http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/genero/_pdf/participacion_laboral_femenina_2015.pdf)
- 3) Behrman, J., Bravo, D., Urzúa, S., (2010), Encuesta Longitudinal de la primera infancia: Aspectos metodológicos y primeros resultados, Departamento de Economía, Universidad de Chile. Santiago, Chile, disponible en:  
[http://www.superacionpobreza.cl/wp-content/uploads/2014/03/documento\\_metodologico.pdf](http://www.superacionpobreza.cl/wp-content/uploads/2014/03/documento_metodologico.pdf)
- 4) Dusallant, F.,(2012), Asistencia de niños a establecimientos preescolares: Aproximándonos a la demanda a través de un análisis de las elecciones de cuidado y trabajo de los hogares. Centro de Estudios MINEDUC, Chile, disponible en:  
[http://portales.mineduc.cl/usuarios/mineduc/doc/201203261228190.Otra\\_evidencia.pdf](http://portales.mineduc.cl/usuarios/mineduc/doc/201203261228190.Otra_evidencia.pdf)
- 5) Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen (2011), Chile, disponible en:  
[http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/layout/doc/casen/2013\\_04\\_01\\_Educacion\\_CASEN\\_2011.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/layout/doc/casen/2013_04_01_Educacion_CASEN_2011.pdf)
- 6) Ministerio de Desarrollo Social (2015) Informe de desarrollo social, Disponible en:  
[http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/upload/IDS\\_INAL\\_FCM\\_3.pdf](http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/upload/IDS_INAL_FCM_3.pdf)

- 7) UNICEF, (2001), primera infancia, disponible en:  
<http://unicef.cl/web/primer-infancia/>
- 8) Moreno, F. (2102), Diagnóstico del estado de la profesión de Educador(a) de Párvulos en Chile, Doctorado Internacional Universidad Autónoma de Madrid, España. Disponible en:  
[https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/9397/48982\\_MORENO%20V ERA%20Fabiola%20Paz.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/9397/48982_MORENO%20V ERA%20Fabiola%20Paz.pdf?sequence=1)
- 9) Ministerio de Educación, (2005), Bases curriculares de la Educación Parvularia. Chile. Disponible en:  
<http://www.docentemas.cl/docs/2014/Educacion%20Parvularia/Bases%20curriculares%20de%20la%20Educacion%20Parvularia.pdf>
- 10) Ministerio de Educación (2016) Cuenta pública sectorial. Disponible en:  
[http://www.gob.cl/cuenta-publica/2016/sectorial/2016\\_sectorial\\_ministerio-educacion.pdf](http://www.gob.cl/cuenta-publica/2016/sectorial/2016_sectorial_ministerio-educacion.pdf)
- 11) Milicic N., Aron, A.,(2000), Desgaste profesional de los profesores y clima social escolar, disponible en:  
[http://www.buentrato.cl/pdf/est\\_inv/desgas/dpa\\_aron1.pdf](http://www.buentrato.cl/pdf/est_inv/desgas/dpa_aron1.pdf)
- 12) Olivares, V., Gil-Monte P., (2007),Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en trabajadores de servicios en Chile, disponible en:  
[http://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Internos/2007\\_08\\_Olivares\\_y\\_Gil\\_Monte.pdf](http://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Internos/2007_08_Olivares_y_Gil_Monte.pdf)
- 13) Visoso A., Ariselda P., Montiel N., (2012), Síndrome de Burnout en la Facultad de Odontología de la Universidad Autónoma del Estado de México: un estudio comparativo, International journal of odontostomatology, vol.6 no.2 Temuco Agosto 2012, Chile. Disponible en:  
[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-381X2012000200003](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-381X2012000200003)

- 14) Buzzetti, M., (2005), Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en dirigentes del Colegio de Profesores A.G., de Chile, Tesis para optar al título de Psicólogo, Universidad de Chile. Disponible en:  
[http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/buzzetti\\_m/sources/buzzetti\\_m.pdf](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/buzzetti_m/sources/buzzetti_m.pdf)
- 15) Olivares, V., (2016), Christina Maslach, comprendiendo el burnout, Laudatio leído en la ceremonia de entrega del Doctorado Honoris Causa a Christina Maslach por parte de la Universidad de Valparaíso el 20 de octubre de 2016, Chile. Disponible en:  
[https://www.researchgate.net/publication/311611859\\_Christina\\_Maslach\\_comprendiendo\\_el\\_burnout](https://www.researchgate.net/publication/311611859_Christina_Maslach_comprendiendo_el_burnout)
- 16) Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981), MBI: Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press. Disponible en:  
[https://www.researchgate.net/profile/Christina\\_Maslach/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventory\\_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf)
- 17) Ortiz M., Castelvi M. Espinoza L., Guerrero R. Lienqueo P., Parra R. Villagra E. (2009), Tipos de personalidad y síndrome de burnout en educadoras de párvulos en Chile. Disponible en:  
<http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/657/1532>
- 18) Quass C. (2006) Diagnóstico de Burnout y técnicas de afrontamiento al estrés en profesores universitarios de la V Región de Chile. Revista de la escuela de psicología. Facultad de Filosofía y Educación, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Vol. V (1). Disponible en:  
<http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/35/35>
- 19) Gil-Monte P., (2005), Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, disponible en:  
[https://www.researchgate.net/publication/263160909\\_Prevalencia\\_del\\_sindrom](https://www.researchgate.net/publication/263160909_Prevalencia_del_sindrom)

me\_de\_quemarse\_por\_el\_trabajo\_burnout\_en\_monitores\_de\_taller\_para\_personas\_con\_discapacidad

- 20) Aranda, C., (2006), Diferencias por sexo, Síndrome de burnout y manifestaciones clínicas, en los médicos familiares de dos instituciones de salud, Guadalajara, México, Revista Costarricense de Salud Pública, Disponible en :  
[http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-14292006000200002](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-14292006000200002)
- 21) Hernández, Fernández y Baptista (2010). Metodología de la investigación (5ª Ed.), México, McGraw-Hill Latinoamericana Editores S.A Caballero M., Bermejo F., Nieto R., Gómez ,Caballero F., (2001), Prevalencia y factores asociados al burnout en un área de salud, Revista Atención Primaria Vol. 27, Centro de Salud Torreldones y San Lorenzo de El Escorial (Madrid), disponible en:  
<http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd49/burnout.pdf>
- 22) Rueda L. (s/f) Consideraciones éticas en el desarrollo de investigaciones que involucran a seres humanos como sujetos de investigación las investigaciones en terapia ocupacional comunitaria. Disponible en  
<http://www.revistaterapiaocupacional.uchile.cl/index.php/RTO/article/viewFile/158/138>
- 23) Donis, J., (2012), Evaluación de la validez y confiabilidad de una prueba diagnóstica. Avances en Biomedicina, vol. 1, núm. 2, julio-diciembre, 2012, pp. 73-81, Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela. Disponible en:  
<http://www.redalyc.org/pdf/3313/331328015005.pdf>
- 24) Ilaja B & Reyes C. (2016) burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21345152003>
- 25) Castillo S. (2014) Varones en el Jardín. Un estudio sobre la inclusión de hombres en la educación parvularia, desde la perspectiva de género. Disponible

en

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115976/Tesis%20Final.pdf?sequence=1>

- 26) Marín N. , Martínez S. & Vilches M. (2012) El síndrome de Burnout y la enfermería de cuidados intensivos. Capítulo 27. Organización y estructura sanitaria. Disponible en [https://books.google.cl/books?id=vQotDgAAQBAJ&pg=PA175&lpg=PA175&dq=mas+a%C3%B1os+de+servicio+y+mas+cansancio&source=bl&ots=0bLc112655&sig=Q4ND3ch1At-rItgUrIX7IJ2Z\\_34&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiF5bOz6eDTAhUMkZAKHRkUBuAQ6AEIUzAI#v=onepage&q=mas%20a%C3%B1os%20de%20servicio%20y%20mas%20cansancio&f=false](https://books.google.cl/books?id=vQotDgAAQBAJ&pg=PA175&lpg=PA175&dq=mas+a%C3%B1os+de+servicio+y+mas+cansancio&source=bl&ots=0bLc112655&sig=Q4ND3ch1At-rItgUrIX7IJ2Z_34&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiF5bOz6eDTAhUMkZAKHRkUBuAQ6AEIUzAI#v=onepage&q=mas%20a%C3%B1os%20de%20servicio%20y%20mas%20cansancio&f=false)
- 27) Universidad Complutense Madrid (s/f) Fatiga Laboral: Conceptos y prevención. Disponible en <http://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-18-1-FATIGA%20LABORAL.%20CONCEPTOS%20Y%20PREVENCION.pdf>
- 28) Coq D & Asian R. (2002) Estudio de la “deseabilidad social” en una investigación mediante encuesta a empresarios andaluces. Disponible en <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/59476>
- 29) El Mercurio 2017. Reducción de jornada laboral: El proyecto que provocó una nueva discrepancia al interior de La Moneda. Disponible en <http://www.emol.com/noticias/Nacional/2017/04/05/852890/Reduccion-de-jornada-laboral-El-proyecto-que-provoco-una-nueva-discrepancia-al-interior-de-La-Moneda.html>
- 30) WorkMeter 2015. La falsa productividad de trabajar muchas horas. Disponible en <http://es.workmeter.com/blog/bid/302031/La-falsa-productividad-de-trabajar-muchas-horas>

**FIGURAS**

<b>Ciclo</b>	<b>Edad</b>	<b>Sub-división</b>	
		<b>Nivel</b>	<b>Nivel</b>
<b>Primer Ciclo</b>	0-11 meses	Sala Cuna	Sala cuna
	1 año -1 año 11		Sala cuna
	2 años - 2 años 11 meses	Nivel Medio	Medio Menor
	3 años -3 años 11		Medio Mayor
<b>Segundo Ciclo</b>	4años - 4 años 11	Nivel	NT 1
	5 años -5 años 11		NT 2

**Figural: Edades y niveles de Educación Inicial**  
Fuente: Mineduc (2013)

	<b>Sala Cuna</b>	<b>Medio Menor</b>	<b>Medio Mayor</b>	<b>NT 1</b>	<b>NT2</b>
<b>Técnico</b>	1 cada 7 lactantes	1 cada 25 niños	1 cada 32 niños	1 cada 35 niños	1 cada 45 niños
<b>Educador</b>	1 cada 42 lactantes	1 cada 32 niños	1 cada 32 niños	1 cada 35 niños	1 cada 45 niños
<b>Alumnos por sala</b>	2 grupos a lo menos	Grupos máximo de 32	Grupos máximo de 32	35	45

**Figura 2: Educadoras y Técnicos según cantidad de párvulos**  
Fuente: Decreto 115 (2012)



## Encuesta

Estimada(o) encuestada(o); esta ficha complementa los instrumentos utilizados en nuestra investigación. La veracidad en sus datos permitirá que el estudio sea válido y confiable. Este instrumento será utilizado solo para fines de la investigación y su uso es absolutamente confidencial.

Cargo: \_\_\_\_\_

### I.- Datos sociodemográficos

#### 1.- Edad

- a) 18 – 27 años
- b) 28 – 37 años
- c) 38 – 47 años
- d) 48 y más

#### 2.- Sexo

- a) Femenino
- b) Masculino

#### 3.- Estado Civil

- a) Soltera (o)
- b) Casada(o)/ PUC
- c) Divorciada(o)
- d) Viuda(o)

#### 4.- Nivel de escolaridad

- a) Enseñanza Media completa
- b) Técnicos
- c) Universitarios
- d) Posgrado

#### 5.- Ciudad

- a) Copiapó
- b) Santiago
- c) Puerto Montt

### II.- Información Laboral

#### 1.- Tipo de establecimiento Educativo

- a) Gratuito
- b) Particular Subvencionado
- c) Particular

#### 2.- Cantidad de alumnos a cargo

- a) Entre 5 y 15 alumnos
- b) Entre 16 y 25 alumnos
- c) Entre 26 y 35 alumnos
- d) 36 alumnos y más

#### 3.- Edad de los párvulos a cargo:

- a) niños/as de entre 0 días y un año de edad. (Sala cuna menor)
- b) niños/as entre 1 y 2 años de edad. (Sala cuna mayor)
- c) niños/as entre 2 y 3 años de edad. (Nivel Medio Menor)
- d) niños/as entre 3 y 4 años de edad. (Nivel Medio Mayor)
- e) niños/as de 4 a 5 años de edad. (Primer Nivel de Transición)
- f) niños/as de 5 a 6 años de edad (Segundo Nivel de Transición)

#### 4- Años de Servicio en el Establecimiento

- a) Práctica Profesional
- b) Menos de un año
- c) 1-5 años de servicio
- d) 6 – 10 años de servicio
- e) 11 – 20 años de servicio
- f) 21 – 30 años de servicio
- g) 31 y más años de servicio

#### 5.- Años de Servicio en total en su carrera profesional

- a) Práctica Profesional
- b) Menos de un año
- c) 1 – 5 años de servicio
- d) 6 – 10 años de servicio
- e) 11 – 20 años de servicio
- f) 21 – 30 años de servicio
- g) 31 y más años de servicio

#### 6.- Tipo de contrato

- a) Honorarios
- b) A plazo fijo
- c) Indefinido

#### 7.- Renta Líquida

- a) Menos de \$150.000
- b) entre \$151.000 y \$250.000
- c) entre \$251.000 y \$350.000
- d) entre \$351.000 y \$450.000
- e) entre \$451.000 y \$550.000
- f) entre \$551.000 y \$650.000
- g) entre \$651.000 y \$750.000
- h) entre \$751.000 y \$850.000
- i) más de \$851.000

#### 8.- Número de horas contratadas

- a) Menos de 22 horas a la semana
- b) 22 horas
- c) menos de 44 horas
- d) 44 horas – 45 horas.

**Figura 3.- Encuesta sociodemográfica y de condiciones laborales**  
Inventario

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados.

**0= NUNCA 1= POCAS VECES AL AÑO O MENOS 2= UNA VEZ AL MES O MENOS  
3= UNAS POCAS VECES AL MES 4= UNA VEZ A LA SEMANA 5= POCAS VECES A LA SEMANA 6= TODOS LOS DIAS**

1	Me siento emocionalmente agotada (o) por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacía (o)	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada(o)	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los párvulos	
5	Siento que estoy tratando a algunos párvulos como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis párvulos	
8	Siento que mi trabajo me está degastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida 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 con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis párvulos	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis párvulos	
18	Me siento estimado después de haber trabajado cercanamente con mis párvulos	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas con 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 párvulos me culpan de algunos de sus problemas	

**Figura 4: Inventario de Burnout de Maslach (MBI)**

<p><b>1) Subescala agotamiento emocional: Puntaje máximo 54</b></p> <p>1.1 Puntuaciones de 27 o más: Alto nivel de burnout</p> <p>1.2 Puntuaciones de 19 a 26: Nivel medio de burnout</p> <p>1.3 Puntuaciones de 18 para abajo: bajo o muy bajo nivel de burnout</p>
<p><b>2) Subescala de despersonalización: Puntaje máximo 30</b></p> <p>2.1 Puntuaciones de 10 o más: Alto nivel de burnout</p> <p>2.2 Puntuaciones de 6 a 9: Nivel Medio de Burnout</p> <p>2.3 Puntuaciones de 5 para abajo: bajo nivel de Burnout</p>
<p><b>3) Subescala de realización personal: puntaje máximo 48</b></p> <p>3.1 Puntuaciones de 0 a 30: baja realización personal</p> <p>3.2 Puntuaciones de 34 a 39: media</p> <p>3.3 Puntaciones de 40 para arriba: alta sensación de logro.</p>

**Figura 5: Puntos de corte para puntuaciones del Inventario de Maslach.**

Fuente: Visoso et al., (2012); Caballero at al., (2001)

## Consentimiento

Yo....., he sido invitado(a) a participar de manera voluntaria en el estudio denominado “Burnout en educación inicial chilena; su presencia en las ciudades de Copiapó, Santiago y Puerto Montt”. Este es un proyecto de investigación científica que pretende medir el potencial desgaste profesional que puedan sufrir las(os) educadores y técnicos de párvulos como producto del ejercicio de su labor. Su finalidad es aportar conocimiento científico sobre elementos de la actividad profesional de estos trabajadores que puedan influir en su desgaste tanto físico como emocional.

Estoy informado que en este estudio se llevará a cabo el desarrollo de un cuestionario que mide los diferentes grados de desgaste profesional denominado “Cuestionario Maslach Burnout”, así como de una ficha con antecedentes sociodemográficos y condiciones laborales, en las cuales participaré como miembro de las profesiones seleccionadas. Entiendo que la información emanada tanto del cuestionario como de la ficha sociodemográfica serán analizadas confidencialmente, manteniendo el anonimato. Además, no serán publicado el cuestionario ni la ficha en su versión original, ni en forma alguna que permita mi identificación y será utilizada solamente con fines de investigación y de docencia especializada.

Asimismo, entiendo que toda esta información será debidamente almacenada y resguardada por los investigadores responsables. Los registros serán almacenados por un período máximo de dos años a contar de esta fecha, luego de lo cual serán destruidos.

Si tiene alguna pregunta puede comunicarse con:

Solange Solar A. +56961696844  
Tania Soto V. +56994479363  
Manuel Tapia S. +56974970426,

Quienes son los investigadores responsables del proyecto y estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad UNIACC.

He leído, entiendo esta hoja de consentimiento y estoy de acuerdo en participar en esta investigación.

.....  
Firma

Fecha:

### **Figura 6: Consentimiento Informado**

## Tablas

Tabla 1a:  
Características sociodemográficas y de condiciones laborales de la unidad de análisis

Variable	Categoría	N	%
Cargo	Tecnico	156	59,3
	Educadora	107	40,7
Edad	18 a 27 años	76	28,9
	28 a 37 años	91	34,6
	38 a 47 años	39	14,8
	48 y más	56	21,3
	Total	262	99,6
	Perdidos	1	0,4
Sexo	femenino	263	100
	soltero(a)	167	63,5
Estado civil	casado(a) o pacto de union civil	73	27,8
	separado(a) o divorciado(a)	18	6,8
	viudo(a)	5	1,9
Nivel de escolaridad	Enseñanza media completa	30	11,4
	tecnico	122	46,4
	universitario	102	38,8
	post grado	9	3,4
Provincia	Copiapo	89	33,8
	Santiago	98	37,3
	Puerto Montt	76	28,9
Dependencia	Gratis	126	47,9
	Particular Subvencionado	72	27,4
	Particular	65	24,7
Cantidad alumnos a cargo	5 y 15 alumnos	48	18,3
	16 y 25 alumnos	99	37,6
	26 y 35 alumnos	78	29,7
	36 alumnos y mas	38	14,4
Edad del parvulo	84 días a 1 año (sala cuna menor)	18	6,8
	1 y 2 años de edad (sala cuna mayor)	51	19,4
	2 y 3 años de edad (medio menor)	55	20,9
	3 y 4 años de edad (medio mayor)	40	15,2
	4 y 5 años (Primer nivel de transicion)	42	16
	5 a 6 años (Segundo nivel de transicion)	37	14,1
	funciones en dos cursos	20	7,6
Años de servicio en el establecimiento	practica profesional	5	1,9
	menos de 1 año	58	22,1
	1 a 5 años	119	45,2
	6 a 10 años	30	11,4
	11 a 20 años	20	7,6
	21 a 30 años	20	7,6
	31 y más años de servicio	11	4,2
Años de servicio profesional	practica profesional	5	1,9
	menos de 1 año	20	7,6
	1 a 5 años de servicio	78	29,7
	6 a 10 años de servicio	59	22,4
	11 a 20 años de servicio	51	19,4
	21 a 30 años de servicio	32	12,2
Tipo de contrato	Plazo fijo	89	33,8
	Indefinido	174	66,2
Rango de renta	menos de \$150.000	7	2,7
	entre \$151.000 y \$250.000	15	5,7
	entre \$251.000 y \$350.000	75	28,5
	entre \$351.000 y \$450.000	56	21,3
	entre \$451.000 y \$550.000	26	9,9
	entre \$551.000 y \$650.000	41	15,6
	entre \$651.000 y \$750.000	25	9,5
	entre \$751.000 y \$850.000	8	3
mas de \$851.000	10	3,8	
Indice de Vulnerabilidad	riesgo bajo	27	10,3
	riesgo medio	32	12,2
	riesgo alto	204	77,6

Tabla 1b:

Caracterización de la unidad de análisis por cargo.

Variables	Categorías	Educadoras		Técnicos	
		N	%	N	%
Nivel de escolaridad	Media completa	0	0	30	19,2
	Técnico	1	0,9	121	77,6
	Universitaria	97	90,7	5	3,2
	Post Grado	9	8,4	0	0
Estado civil	Soltera	62	57,9	105	67,3
	Casada o pacto unión civil	34	31,8	39	25
	Separada o divorciada	8	7,5	10	6,4
	Viuda	3	2,8	2	1,3
Provincia	Copiapo	32	29,9	57	36,5
	Santiago	43	40,2	55	35,3
	Llanquihue	32	29,9	44	28,2
Dependencia	Gratuito	47	43,9	79	50,6
	Particular subvencionado	29	27,1	43	27,6
	Particular	31	29	34	21,8
Tipo de contrato	Plazo fijo	39	36,4	50	32,1
	Indefinido	68	63,6	106	67,9
Indice de vulnerabilidad	Riesgo bajo	12	4,6	15	5,7
	Riesgo medio	11	4,2	21	8
	Riesgo alto	84	3,9	120	45,6

Tabla 2:

Media y Desviación estándar de la Unidad de Análisis

Unidad de Análisis ( Educadoras y Técnicos)		
Variable	Media	D. E.
Edad	35,68	11,53
Cantidad de Alumnos a cargo	24,31	9,31
Años de Servicio en el Establecimiento	7,11	9,16
Años de Servicio Profesional	11,47	10,1
Renta (\$)	483.007	246.722

Tabla 3:

Nivel de Riesgo de Burnout de la Unidad de Análisis

Nivel Riesgo Burnout	N	%
Riesgo Bajo	260	98,9
Riesgo Medio	0	0
Riesgo Alto	3	1,1
Total	263	100

Tabla 4:

Índices promedio de niveles de Burnout de la muestra

	Cansancio	Nivel	Despersonalización	Nivel	Realización	Nivel
n	263,00		263,00		263,00	
Media	16,11	Bajo	3,74	Bajo	41,02	Alto
Mediana	14,00		2,00		42,00	
Moda	6,00		0,00		48,00	
Desv. típ.	10,64		4,57		8,37	
Varianza	113,15		20,90		70,07	

**Notas: Escala según Inventario de Maslach:**

Cansancio: Alto  $\geq 27$ ;  $19 \leq$  Medio  $< 27$ ;  $0 \geq$  Bajo  $< 20$

Despersonalización: Alto  $\geq 10$ ;  $6 \geq$  Medio  $< 9$ ;  $0 \geq$  Bajo  $< 7$

Realización: Alto  $\geq 40$ ;  $34 \geq$  Medio  $\leq 39$ ; Bajo  $\leq 31$

Tabla 5:  
Nivel de intensidad de Burnout de la unidad de análisis

Escalas MBI	Nivel Burnout	N	%	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Agotamiento emocional	Bajo	170	64,6	64,6	64,6
	Medio	48	18,3	18,3	82,9
	Alto	45	17,01	17,01	100
	Total	263	100	100	
despersonalización	Bajo	183	69,6	69,6	69,6
	Medio	49	18,6	18,6	88,2
	Alto	31	11,8	11,8	100
	Total	263	100	100	
Realización personal	Bajo	25	9,5	9,9	9,9
	Medio	50	19	19,8	29,6
	Alto	178	67,7	70,4	100
	Total	253	96,2	100	
Perdidos Sistema		10	3,8		
Total		263	100		

Tabla 6:  
Frecuencias factores sociodemográficos y escalas de Burnout MBI

Variable	Categoría	N	Agotamiento Emocional		Despersonalización		Realización Personal	
			Media	DE	Media	DE	Media	DE
Provincia	Copiapó	89	13,93	9,85	2,13	2,95	41,79	5,94
	Santiago	98	19,87	11,6	5,4	5,36	39,05	7,7
	Llanquihue	76	13,81	8,8	3,46	4,33	41,35	5,44
Cargo	Educadora	107	15,4	11,51	3,68	3,77	40,78	6,6
	Técnico	156	16,6	10	3,77	5,05	41,18	9,41
Edad	18 a 27 años	76	14,59	7,87	2,94	3,63	42,01	6,22
	28 a 37 años	91	15,98	10,63	4,81	5,25	40,25	6,67
	38 a 47 años	39	17,2	12,94	3,07	4,39	41,51	4,82
Sexo	48 y más	56	17,58	12,13	3,58	4,42	38,8	7,77
	Femenino	263	16,11	10,63	3,73	4,57	40,64	6,62
Estado Civil	Soltera	167	15,97	10,14	3,67	4,46	41,05	6,44
	Casada o PUC	73	15,24	11,16	3,91	5	40,56	6,78
	Separada-Divorciada	18	19,16	12,3	3,5	3,65	39,22	6,29
Nivel Escolaridad	Viuda	5	22,4	12,09	4	5,78	33,4	8,38
	Enseñanza Media	30	14,9	8,11	3,33	3,52	40,33	8,8
	Técnico	122	16,97	10,49	3,9	5,43	40,63	6,09
	Universitario	102	15,15	11,15	3,55	3,67	40,75	6,35
	Post Grado	9	19,33	13,83	4,77	4,29	40,66	9,16



Tabla 7:  
Frecuencias condiciones laborales y dimensiones de Burnout

Variable	Categoría	N	Agotamiento Emocional		Despersonalización		Realización Personal	
			Media	DE	Media	DE	Media	DE
Dependencia	Gratuito	126	16,04	10,14	4,5	5,08	39,89	6,75
	Part. Subvencionado	72	18,58	12,46	3,22	4,24	39,68	7,2
	Particular	65	13,5	8,73	2,83	3,57	40,55	4,93
Cantidad de Alumnos a cargo	5 a 15 alumnos	48	16,56	11,2	3,14	3,62	41,64	6,97
	16 a 25 alumnos	99	18,25	10,69	4,97	5,62	39,38	7,16
	26 a 35 alumnos	78	15,28	10,04	3,06	3,83	41,01	5,85
	36 alumnos o más	38	11,68	9,71	2,63	3,19	41,92	5,84
Edad del Párvulo	84 días a 1 año (SCm)	18	14,83	10,97	2,38	2,63	39,5	8,63
	1 año a 2 años (SCM)	51	16,05	8,76	3,82	4,43	41,31	6,24
	2 a 3 años (Mm)	55	17,3	10,48	4,58	4,79	39,92	6,7
	3 a 4 años (MM)	40	15,12	9,61	3,02	3,35	41,72	6,68
	4 a 5 años (1er NT)	42	16,76	11,23	3,8	5,88	40,69	6,23
	5 a 6 años (2º NT)	37	17,56	13,2	4,37	5,12	39,48	6,8
	Funciones en dos cursos	20	12,45	10,85	2,5	3,12	41,85	5,81
Años Servicio en el establecimiento	Práctica Profesional	5	14,8	3,7	2,2	4,91	44,8	3,03
	Menos de un año	58	13,32	9,51	3,08	3,4	42,43	6,5
	1 a 5 años	119	15,94	10,26	3,77	4,57	40,78	6,22
	6 a 10 años	30	15,1	9,56	3,66	4,58	40,1	6,96
	11 a 20 años	20	16,5	12,52	4,58	6,26	6,96	6,18
	21 a 30 años	20	21,9	11,87	5,05	5,23	38,1	6,48
	31 y más años de servicio	11	24,72	13,03	3,45	5,27	35,63	9,16
Años Servicio de la Carrera	Práctica Profesional	5	14,8	3,7	2,2	4,91	44,8	3,03
	Menos de un año	20	13,6	6,05	3	3,78	41,45	8,22
	1 a 5 años	78	15,05	8,29	3,46	4,06	41,33	6,56
	6 a 10 años	59	15,23	10,91	3,84	4,46	40,94	5,6
	11 a 20 años	51	17,41	12,58	4,64	5,5	39,94	6,43
	21 a 30 años	32	17,78	12,88	3,78	4,89	39,53	6,82
	31 y más años de servicio	18	20,11	13,01	3,16	4,47	38,61	8,54
Tipo de Contrato	Plazo Fijo	89	16,84	10,55	3,17	3,92	41,37	6,46
	Indefinido	174	15,74	10,68	4,02	4,85	40,27	6,68
Rango de Renta (\$)	Menos de 150.000	7	17,42	7,91	4,28	7,67	41,42	6,67
	151.000 a 250.000	15	15,2	7,69	3,6	3,45	42,2	4,61
	251.000 a 350.000	75	16,7	10,14	4,36	5,86	40,25	7,38
	351.000 a 450.000	56	17,01	10,68	2,71	3,37	40,44	5,91
	451.000 a 550.000	26	13,42	8,65	3,65	4,24	43,46	5,92
	551.000 a 650.000	41	17,24	11,54	4,48	3,72	38,53	7,52
	651.000 a 750.000	25	9,32	8,18	3,28	3,86	41,72	5,7
	751.000 a 850.000	8	17,35	9,44	3,5	3,81	42	2,92
más de 851.000	10	25,4	17,44	3,1	4,65	39,4	7,32	
Horas de Trabajo	Menos de 44 horas	74	14,9	11,31	3,35	3,9	42,29	6,28
	44 a 45 horas	189	16,58	10,35	3,88	4,8	40	6,65

Tabla 8:

Significatividad en análisis multivariable (provincia con factores MBI)

ANOVA 3 Variables		
Variable		Significación (s<0,05)
Cansancio	Inter-grupos	0,00
	Intra-grupos	
Despersonalización	Inter-grupos	0,00
	Intra-grupos	
Realización	Inter-grupos	0,338
	Intra-grupos	

Tabla 9:

Significatividad en Análisis Multivariable (Provincia con Factores MBI)

ANOVA 2 variables		
Variable		Significación (s<0,05)
Cansancio	Inter-grupos	0,00
	Intra-grupos	
Despersonalización	Inter-grupos	0,00
	Intra-grupos	

Tabla 10:

Significatividad en Análisis Multivariable (Provincia con Factores MBI) Post- Hoc Tukey

HSD de Tukey para Agotamiento Emocional			
Ciudad	N	Subconjunto para alfa = 0.05	
		1	2
Copiapo	89	13,93	
Santiago	98	19,87	

Tabla 11:  
Significatividad en Análisis Multivariable

Variable Independiente	Significativa	Tipo de Prueba	Relaciones		
			Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
	(s < 0,05)		Relación entre Medias	Relación entre Medias	Relación entre Medias
Provincia	SI	Anova/ Tukey	13,93 Copiapó 19,87 Santiago		
Edad	SI	Anova/ Tukey		2,94 18 a 27 años 4,81 28 a 37 años	
Dependencia	SI	Anova/ Tukey	13,5 Particular 18,5 Part. Subvencionado		39,68 Part. Subvencionado 43,16 Particular
Cantidad de alumnos a cargo	SI	Anova/ Tukey	11,68 36 alumnos y más 18,25 16 y 25 alumnos	2,63 36 alumnos y más 4,97 16 y 25 alumnos	
Años de Servicio en establecimiento	SI	Anova/ Tukey	13,32 Menos de un año 24,72 Superior a 31 años		
Rango de Renta	SI	Anova/ Tukey	9,32 \$651,000 y \$ 750,000 25,4 \$851,000		
Horas de Trabajo	SI	T de Student			42,29 Menos de 44 horas 40,00 mas de 45 horas
Tipo de contrato	NO	T de Student			
Cargo	NO	T de Student			
estado civil	NO	Anova/ Tukey			
Nivel de escolaridad	NO	Anova/ Tukey			

Tabla 12:  
Significatividad en Análisis Multivariable (Correlaciones)

Variable Independiente	Agotamiento		Realización Personal	
	r <sup>2</sup>	p	r <sup>2</sup>	p
Cantidad Alumnos a cargo	-0,154	0,012		
Años de Servicio en Establecimiento	0,238	0,00	-0,218	0,00
Edad	-0,146	0,018		
Años de carrera	0,150	0,016	-0,128	0,039
	r <sup>2</sup> = Pearson	p<0,05	r <sup>2</sup> = Pearson	p<0,05