

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO**

**TRABAJO DE GRADO**

**PREVALENCIA DE BURNOUT EN UNA MUESTRA DE DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO**

**REALIZADO POR:**

**BOLIVAR BEDOYA CAROLINA**

**CASAS PAMPLONA MARCELA**

**QUINTERO GALLEGO ALEJANDRA**

**Institución Universitaria de Envigado  
Facultad de Ciencias Sociales  
Programa de Psicología**

**Envigado, Colombia**

**2017**

## **Resumen**

El síndrome de Burnout se describe como *desgaste profesional* de las personas que trabajan directamente con otras personas, especialmente se evidencia en los docentes. Esta concepción se creó para dar respuesta al estrés crónico que se percibía en las personas y que influía tanto en la vida profesional como personal y social de estos individuos. En esta investigación buscamos analizar desde una muestra de los docentes de la Institución Universitaria de Envigado identificar la presencia de dicho síndrome; la llevaremos a cabo a partir del Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) que se aplicó a cuarenta y cinco docentes (45) y de los cuales observamos que si bien el síndrome no está presente en la mayoría de docentes, existen altas tendencias a padecerlo. Este tema ha sido ya investigado en diferentes ciudades del mundo, pero nos interesó indagar un poco más de él desde un contexto diferente, nuestra institución, debido a que nos ocupa que nuestros docentes estén sanos mentalmente ya que a partir de esto mejorará la calidad en nuestra educación.

## **Palabras clave**

Síndrome – Docentes – Estrés crónico – Desgaste emocional – Agotamiento – Burnout.

## **Abstract**

The syndrome of Burnout its described as a professional tiredness of the persons that work directly with other people, this syndrome is especially seen in professors. This conception was developed to give an answer to the chronic stress that was perceived in the people, this stress has a strong influence in the professional and social life of these persons. The reason of this investigation is analice a piece of the Envigado University teachers have this isosceles or have tendency to suffer. We will do this investigation starting from the

Burnout questionnaire. The past questionnaire was applied to forty five teachers of which observed that not all had the syndrome but the risk always be there. This topic has been researched in different cities of the world, but we search a lot more about this topic from a different context, our institution, because we are worried about the mental healthiness of our teachers because from that perspective we can improve the quality of our education.

**Keywords:**

Syndrome – Professors - Chronic stress – Emotional tiredness – Exhaustion – Burnout.

## Tabla de contenido:

Introducción.....	6
1. Planteamiento del problema.....	8
2. Justificación.....	11
3. Objetivos.....	12
4. Marco referencial.....	13
4.1. Antecedentes.....	13
4.2. Marco teórico.....	21
4.2.1. Desempeño docente en la educación superior.....	21
4.2.2. Síndrome de Burnout.....	25
4.2.3. Factores de Riesgo en el síndrome de Burnout.....	26
4.2.4. Estrategias y técnicas de prevención e intervención frente al Burnout...	27
5. Metodología.....	30
5.1. Enfoque: investigativo cuantitativo.....	30
5.2. Nivel: Descriptivo.....	30
5.3. Método: No experimental.....	30
5.4. Población y muestra.....	31
5.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	31
5.6. Aspectos éticos del estudio.....	33
6. Resultados.....	35
7. Discusión.....	41
8. Conclusiones.....	44

<b>9. Referencias.....</b>	<b>46</b>
<b>10. Anexos .....</b>	<b>51</b>

## **Introducción**

En el presente trabajo, pretendemos ampliar las investigaciones ya realizadas sobre el Síndrome de Burnout, es decir, el síndrome de desgaste emocional o de “quemarse en el trabajo” que se da en las personas que trabajan directamente con otras personas. Buscamos indagar este síndrome desde una profesión que es de gran importancia para el ser humano como lo es la docencia y profundizaremos en los docentes de la Institución Universitaria de Envigado, basándonos en una metodología cuantitativa que busca identificar la presencia de este síndrome en una muestra de los docentes que conforman la Institución.

Siguiendo con lo anteriormente mencionado, es de gran relevancia resaltar que las exigencias de un docente de educación superior conllevan grandes exigencias a nivel profesional, sin mencionar sus vivencias personales que también influyen en el estrés del día a día. Este estrés crónico que se puede generar en los docentes, en la mayoría de las ocasiones es ignorado tanto por ellos mismos como por la institución, que es la que los “ampara” de alguna manera, es decir, no le prestan la suficiente atención, por esta razón ese estrés se va convirtiendo en un desgaste emocional que cada vez está más inmerso en la vida de los docentes.

El llamado síndrome de Burnout o desgaste emocional involucra todos los aspectos de la vida de la persona afectada, es decir, el docente tiene muchos factores de riesgo que influyen en este fenómeno; su vida personal y social juegan un papel importante ya que, profundizando en la parte individual, la baja remuneración y realización personal tienen gran influencia debido a que la persona no se siente valorada o estimulada por la Institución a la que pertenece y su baja tolerancia a la frustración causa agotamiento en su emocionalidad. En cuanto a la parte social, el poco apoyo de sus familiares y amigos no permite que el docente amortigüe ese estrés y angustia que siente en su lugar de trabajo. Esto se puede evidenciar en una muestra tomada en docentes en la Institución Universitaria de Envigado, donde se tuvieron en cuenta 45 docentes de todos los programas académicos presentados en la Institución (derecho, administración, Ingeniería, contaduría y psicología) y se utilizó el el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) (Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986; Seisdedos, 1997) como herramienta de medición. La cual muestra según los

resultados que en la mayoría de la población de docentes investigados en la Institución Universitaria de Envigado no tienen síntomas de alarma que demuestren que existe la presencia del síndrome de Burnout sin embargo, se pueden encontrar problemáticas que requieren atención y que generen alerta en cuanto a aspectos que se encontraron en cada una de las subescalas de la prueba.

Con respecto a lo anteriormente afirmado, indagamos acerca de técnicas de intervención que son de gran interés para el tratamiento del síndrome de Burnout y que a su vez pueden tenerse en cuenta en la Institución Universitaria de Envigado para disminuir la tendencia o la sintomatología de este fenómeno que afecta los docentes. Entre esas técnicas podemos resaltar algunos métodos para afrontar y manejar el estrés, los cuales se centran en hacer ver a los docentes la importancia de prevenir los factores de riesgo, conociendo de esta manera el problema así como el entrenamiento de la reestructuración cognitiva, organización del tiempo, estilos de vida, etc. Otra técnica o estrategia importante para evitar o intervenir el síndrome de Burnout sería el desarrollo de habilidades de comunicación interpersonal, social y de asertividad; también está como método fortalecer redes de apoyo social y por último disminuir o eliminar los factores que causan el estrés en el trabajo.

## 1. Planteamiento del problema.

El Síndrome de Burnout o también denominado como “Síndrome de quemarse en el trabajo” describe una presencia de una respuesta prolongada de tipo de estrés crónico causado por el trabajo, aparece con conductas y sentimientos negativos hacia el propio rol profesional y hacia las personas con las que desempeña su labor. Cuando se habla de estar quemado en el trabajo, quiere decir que la situación ha traspasado los límites del profesional y su adaptación queda muy reducida. Maslach & Jackson (1981) lo definen inicialmente como un síndrome psicológico de agotamiento emocional.

Maslach & Jackson (1980, 1981, 1985 y 1986) han planteado este fenómeno por medio del modelo trifactorial de Burnout que se ha utilizado comúnmente en investigaciones de docentes afectados por el mismo:

- **Cansancio emocional:** Es la percepción o sentimiento de no ser capaz de dar de sí mismo a las personas que lo rodean, esto se sintomatiza con la pérdida de energía y agotamiento tanto físico como psicológico.

- **Despersonalización:** se trata de una actitud distante, displicente y fría hacia los estudiantes especialmente, utilizando esta como un mecanismo de defensa para protegerse o resguardarse de su sentimiento propio negativo causado por el agotamiento emocional. Por medio de este mecanismo busca alejar y alejarse de los miembros de su equipo de trabajo y los estudiantes mostrando su actitud irritable utilizando etiquetas despectivas para aludir a los estudiantes.

- **Sentimiento de inadecuación profesional y personal al puesto de trabajo:** se da cuando estos profesionales se dan cuenta que las demandas o cargas laborales superan su capacidad para ser efectivo y competente en el momento de atenderlas y responderlas.

Este fenómeno se observa principalmente en personas cuya labor o profesión se realiza con el contacto directo con personas o usuarios de la organización como psicólogos, profesionales de la salud (médicos, enfermeras), docentes, etc.



Para dar cuenta de la presencia de este síndrome en profesionales de las ciencias humanas, se han realizado varias investigaciones a nivel mundial donde se detecta este fenómeno en docentes. Una de ellas fue realizada por Aranda, Aldrete, Flores & Pozos (citada por Carolina, 2016), en el cual participaron 114 docentes de Ciencias de La Salud de la Universidad de Guadalajara, donde su resultado fue que un 52,7 % de la población evaluada sufría del síndrome de Burnout. A pesar de que ha sido un tema de investigación a nivel mundial, no se conocen muchos programas de prevención para este síndrome.

A partir de estas investigaciones, podemos afirmar que dentro de las profesiones del campo de ciencias sociales y humanas, una de las más afectadas por el Burnout es la docencia, y sobre todo, la docencia a nivel universitario, lo cual puede deberse a las exigencias y responsabilidades que tienen en el campo universitario. Al respecto de las excesivas cargas que asume un docente en la sociedad contemporánea, Miryam Ochoa (2005) relata lo siguiente:

En la actualidad pesan sobre los maestros en ejercicio y en proceso de formación un sinnúmero de demandas y expectativas, la mayoría de ellas orientadas a responder en el corto plazo a los desafíos del mundo globalizado y a la sociedad del conocimiento, en un contexto que, además, se caracteriza por la diversidad de estudiantes producto de la masificación de la educación y de los grandes esfuerzos del Estado para ampliar el acceso, la cobertura y permanencia de los estudiantes (p.1).

Si se dirige la atención a los docentes universitarios, se puede observar, según algunas investigaciones, que son una población muy propensa a sufrir este síndrome debido a que su labor conlleva, además de la docencia directa, el desempeño de funciones como investigación, extensión y labores administrativas, lo cual aumenta considerablemente, tanto las responsabilidades asumidas, como el tiempo dedicado a su cumplimiento.

Según lo afirma Oscar (2011), las funciones y responsabilidades de un docente tienen dos fases: Fase preactiva, que es el diseño y la planificación de la formación que se dictará al alumno y la fase interactiva, que es el desarrollo de dicha planificación, el acto didáctico en el aula de clase, sin olvidar ni dejar de lado, contribuir a que dicho profesional esté en

mejora continua de la acción formativa desarrollada y su participación en la dinámica académico-organizativa de su institución.

Cuando este síndrome afecta a los docentes, pueden verse síntomas tanto en su ambiente profesional como en su vida personal (física y psicológica), como impuntualidad, enfermedades médicas como gastroenteritis, deseo anormal de vacaciones, depresión y puede observarse bajo rendimiento en sus alumnos (Bardo, 1979; Alvarez & Fernández, 1991; Guerrero & Vicente, 2001).

Christin (2010) afirma que los docentes universitarios no están capacitados o preparados psicológicamente para enfrentar las consecuencias que trae el síndrome, como la desmotivación de sus alumnos y las pocas herramientas para la solución de los problemas de grupo que enfrentan. Por esta razón se desata la tensión laboral y los problemas psicológicos. Además de esto, el poco reconocimiento de la labor del docente y las malas o pocas condiciones educativas influyen de manera determinante en el bienestar de los mismos.

Con todo lo anteriormente dicho, vale la pena mencionar la importancia que tiene el estudio de este fenómeno, ya que los docentes son una parte muy importante en la sociedad porque gracias a ellos se forma la calidad de los presentes y futuros profesionales y a su vez el desarrollo no solo de nuestra ciudad, sino también de nuestro país.

Es de gran interés para nosotros indagar que prevalencia tiene este fenómeno en los docentes de la Institución Universitaria de Envigado debido a que esta se encuentra en el proceso de acreditación de sus programas y el bienestar y un buen desempeño docente es un factor clave para alcanzar alta calidad de servicios educativos que ofrece al institución.

Por este motivo, el presente estudio plantea la siguiente pregunta:  
¿Cuál es la prevalencia del síndrome de Burnout en una muestra de los docentes universitarios de la IUE?

## **2. Justificación**

La investigación del Síndrome de Burnout es un tema de gran importancia, ya que como se mencionó anteriormente toca una parte muy importante pero poco valorada de la sociedad, los docentes, entendiendo al docente como un maestro, guía, ayuda para entender o aprender un saber determinado. La sociedad de hoy, no le presta el suficiente interés a la labor de un profesor, ya que lo percibimos como la parte mala de la universidad, el “malo del paseo” dicho en palabras de la actualidad (Christin, 2010).

Campo & Ortegón (2012) afirman que en la mayoría de universidades no se interesan por el bienestar de sus docentes, siendo estos la parte más importante de esta ya que son ellos los dueños del conocimiento y los expertos en la transmisión del mismo, logrando de esta manera formar los mejores profesionales y así ganar reputación para seguir atrayendo estudiantes a la universidad.

Es importante dar a conocer en la Institución Universitaria de Envigado la presencia de este síndrome en nuestros docentes, ya que se podría desarrollar no solo un plan de prevención, sino también un plan donde se puedan tratar quienes tengan este síndrome con el fin de mejorar la salud mental de los docentes.

Siguiendo con lo anterior, la mejora en nuestros docentes y en la Institución Universitaria, es una vía para la mejora en los profesionales que cada semestre se gradúan de un programa académico. Atención a las problemáticas relacionadas con el bienestar de los docentes de la IUE permite contribuir al camino hacia la alta calidad para la institución Universitaria de Envigado, siendo esta reconocida por los mejores docentes, profesionales y egresados.

### **3. Objetivos**

#### **Objetivo general**

Determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en la muestra de los docentes universitarios de la IUE.

#### **Objetivos específicos**

- Identificar la presencia del síndrome de Burnout en la muestra de los docentes universitarios de la IUE.
- Describir las manifestaciones específicas del síndrome de Burnout en la muestra de los docentes universitarios de la IUE.
- Proponer estrategias de atención a las problemáticas detectadas con el fin de mejorar el bienestar de personal docente.

## **4. Marco referencial**

### **4.1. Antecedentes.**

En la investigación realizada se pretende buscar los principales hallazgos y otros trabajos que se hicieron sobre el estrés y el síndrome de Burnout en docentes. Al principio se exploran los estudios enfocados en plasmar las diferentes causas de tipo sociodemográfico, organizativas y de personalidad. Luego se muestran los modelos teóricos que buscan explicar este fenómeno y las consecuencias personales, familiares y organizacionales que se pueden asociar. Para concluir Elvira & Cabrera (2004) exponen los principales medios de evaluación y las últimas tendencias en prevención e intervención. Se pudo hallar varias limitaciones en la metodología utilizada para el estudio, así como la diferencia en cuanto a criterios y metodologías aplicadas a las pruebas realizadas con docentes.

Haciendo el seguimiento de las investigaciones más relevantes sobre el estrés y el síndrome de Burnout de los docentes, se pudo verificar las diversas contradicciones que se manifiestan, sobre todo en los relacionados con las causas. Con referencia a las variables de personalidad, parece que la búsqueda de factores que indiquen la vulnerabilidad del docente a sufrir estrés y Burnout o psicopatologías comunes de cuadros que tienen que ver con la ansiedad y depresión pueden ser las líneas de investigación que en el futuro nos permiten conocer de mejor manera el daño avanzado que sufre el docente en su puesto de trabajo.

Tan solo parece que la descripción, evaluación, modelo teórico y evolución del Burnout dada por Maslach es en la actualidad, la más admitida por gran parte de investigadores, según la literatura científica sobre el tema.

De acuerdo a la información anterior se puede establecer gran relación con el objetivo de nuestra investigación a realzar, ya que abordan temas de gran similitud como el estrés, la relación con compañeros (otros docentes), con estudiantes y población en general que pueden generar dicho síndrome. Lo visto en las conclusiones, apunta a una investigación más

profunda sobre temas en cuanto a psicopatologías que se pueden presentar a partir de situaciones que involucren el mismo tema.

Siguiendo con lo anteriormente mencionado, encontramos que Arís Redó, N. (2009) realizó una investigación con docentes de educación infantil y primaria, el constante malestar en estos docentes se ve reflejado en los niveles de estrés, insatisfacción y pocas estrategias para resolver de manera óptima los percances que ocurren en el contexto educativo, la información se obtuvo por medio de un total de 91 encuestas. Con las apreciaciones de cada uno de los docentes, se pudo comprobar la existencia de un porcentaje elevado de profesores que podrían padecer el síndrome de Burnout; este síndrome aparece primordialmente por los extensos horarios laborales de los docentes y todas sus actividades diarias ya que se va generando un desgaste personal que los conduce a un estrés crónico.

Los resultados arrojaron, que esta muestra no está exenta de problemáticas y tensiones, fueron un claro indicador, que en un futuro pueden avanzar hacia sensaciones estresantes y síndrome de Burnout. La población que se eligió, fueron maestros de centros educativos de primaria de la zona del Valle occidental Barcelona, cuyo objetivo es establecer una muestra en maestros de manera aleatoria, y así evitar sesgos en la selección.

Ahora bien, se observó que Arias Gallegos, W., Jiménez Barrios, N. en su investigación sobre Burnout, pretendió mostrar la incidencia de este síndrome en una muestra de 233 profesores, con un rango de edad entre 20 a 65 años que trabajan en instituciones públicas y privadas ubicadas en Arequipa. Se detectó que el 93,7% de las profesores tiene un nivel moderado de Burnout y el 6,3% tienen un nivel severo, mientras que el 91,5% de las docentes tiene un nivel moderado y el 7,5% tiene un nivel severo de síndrome de Burnout, los varones obtienen un nivel más elevado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, como conclusión se observó que los varones se ven un poco más afectados por el síndrome de Burnout en un nivel moderado, las diferencias no son muy significativas. En las mujeres el nivel de estrés es más severo. El estrés se evidencia en esta muestra de docentes por medio de síntomas psicósomáticos como: cansancio, cefaleas, fatiga, malestar, problemas del sueño, taquicardia, entre otros.

Por otro lado, el objetivo de la investigación realizada por Oramas Viera, A. (2013) fue detectar la presencia del estrés laboral y síndrome de Burnout en una muestra de 621 docentes de primaria en cuatro provincias. Se utilizó la escala sintomática de estrés y el inventario de Burnout de Maslach. Este estudio evidencio la presencia de estrés laboral en 88.24% de los maestros estudiados y del Burnout en 67.5%, el exceso de trabajo fue la causa de estrés más común y el agotamiento emocional fue la dimensión de Burnout más afectada.

Ahora bien, en el año 2015, el estudio de Eloísa Guerrero Barona fue realizado en la universidad Extremadura de España sobre la repercusión del síndrome de Burnout y el afrontamiento del estrés laboral en los profesores de dicha universidad. Los instrumentos de evaluación se realizaron por medio de un correo que se envió a los docentes; la muestra definida quedo formada por 257 profesores. Los instrumentos empleados fueron: un cuestionario sociodemográfico, laboral y motivacional de elaboración propia, el Inventario de Burnout de Maslach, la escala de evaluación de técnicas de afrontamiento de Carver et al. OC.O.P.E. los valores medios de Burnout en cada una de ellas son: 9,80 para Agotamiento emocional, 3,47 para Despersonalización y 20,60 para Logro personal. Los profesores de la muestra se encuentran más agotados emocionalmente que despersonalizados.

Se observó también que los resultados en la Escala COPE (1989) evidencian que las cinco estrategias de afrontamiento más empleadas por los profesores de la UEXS son: Planificación, Reinterpretación Positiva, Afrontamiento Activo, Búsqueda de Apoyo instrumental y Búsqueda de Apoyo Social, estrategias centradas en el problema y en la búsqueda de soluciones. Así mismo, las menos utilizadas son: Consumo de Drogas, Negación, Desconexión Conductual, Desconexión Mental y Religión. Éstas últimas están relacionadas con estrategias evasivas, de resignación y evitación del afrontamiento. Guerrero Barona, E. (2015)

Hanea Echavarría Araúz (2013) Planteó que el objetivo de esta investigación fue identificar el nivel de síndrome de Burnout, midiendo la prevalencia de despersonalización, agotamiento emocional y baja realización personal, en los maestros de educación primaria, que tienen más de diez años de servicio en el renglón presupuestario 011, del municipio de Quetzaltenango. Se trabajó con una muestra de 170 docentes. El método utilizado fue la

prueba psicométrica de Inventory Maslach Burnout (MBI), que específicamente mide el nivel de síndrome de Burnout. Se estableció que los maestros tienen escalas bajas de despersonalización y agotamiento emocional, pero padecen de baja realización personal.

De modo similar, Maslach, C., Jackson S. E., Cubero, N. S. (1997) investigaron la prevalencia del síndrome del quemado entre los trabajadores de un hospital en Mataró, España. Luego diseñaron un estudio de observación en el que se eligió una muestra de manera aleatoria, separada por categoría profesional, de 300 empleados a los que se les aplicó el Maslach *Burnout* Inventory para medir el grado de Burnout. Los resultados arrojaron que el 13,9% de los encuestados presentaron un alto nivel de Burnout en cuanto al cansancio emocional; el 11,1% en despersonalización y el 6,6% en la realización personal. Ninguno de los encuestados obtuvo puntuaciones superiores en las tres escalas al mismo tiempo, sin embargo un 27% presentaron un grado alto de Burnout en al menos una de las tres escalas. Por lo anterior se puede concluir que la prevalencia de síndrome de Burnout en el hospital de Mataró es relativamente baja y se asocia al género y la categoría profesional.

Siguiendo la investigación anterior, se encontró también que el objetivo de Díaz, C. R. P., Bedón, M. S. B., Tovar, J. R. A., Pisco, M. C. A., Rosales, R. E. H. (2005) en su investigación sobre Burnout, fue conocer la posible presencia del síndrome del "quemado" por estrés laboral en grupos de docentes de la Universidad Nacional de San Marcos. Se utilizó una metodología descriptiva, comparativa y correlacional, con una muestra de 274 docentes. El instrumento utilizado fue el MBI-Inventario "Burnout" de Cristina Maslach y Susan Jackson. El análisis revela que existe un solo factor bipolar que tiene una varianza que explica el 54.5% la cual comprueba la presencia del síndrome del "Burnout". De acuerdo a lo anterior, los docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos presentan resultados del síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial. El análisis cualitativo permite ver diferencias en la presencia del "Burnout" según áreas de especialidad. Existen diferencias relevantes en las etapas del "Burnout" en relación a las variables como problemas de Salud y Condición Docente. Los docentes que tienen problemas de salud demuestran mayor cansancio emocional y mayor despersonalización.



Se encontró también que en el año 2013 José Luis Arquero y José Antonio Donoso en su trabajo investigativo buscaban confirmar si el síndrome de Burnout en los profesores universitarios de contabilidad estaba más asociado a las actividades docentes o a las actividades investigadoras. El instrumento utilizado fue un test de adaptación del *Maslach Burnout Inventory* (MBI). La muestra está compuesta por profesores de contabilidad de 41 universidades españolas. Los resultados obtenidos indican que el género, el tiempo de investigación, el doctorado, el reconocimiento de los estudiantes y la capacidad de decisión aparecen relacionados a diferencias con las medidas del MBI. Se agrega al trabajo que se fundamenta en que demuestra que las mediciones realizadas con los instrumentos usuales no son válidas para la población de profesores universitarios, ya que proporcionan una visión incompleta y orientada a la actividad que menos interviene en el nivel del síndrome de Burnout. Arquero, J. L., Donoso, J. A. (2013). Docencia, investigación y Burnout: el síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad. *Revista de contabilidad*, 16(2), 94-105. Disponible en <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1138489113000083>

Asimismo, La investigación de Longas, J., Chamarro, A., Riera, J., Cladellas, R. (2012) tiene como propósito profundizar en el estudio de la relación entre el síndrome de quemarse por el trabajo en la docencia y los factores organizacionales y escolares. La muestra está formada por 1.360 docentes de Cataluña (España), con los que se ha aplicado el MBI. Los resultados muestran índices de riesgo psicosocial en los docentes y confirman que las escuelas próximas al modelo de la escuela que aprende son más saludables y que la organización escolar y la gestión de aula son factores preventivos fundamentales frente a los riesgos psicosociales en la docencia. Se concluye que el modelo de organización escolar conocido como *escuela que aprende* pudiera definirse como el patrón de cultura profesional y organizativa propio de las escuelas más saludables.

Para el desarrollo de los objetivos específicos propuestos de nuestra investigación, también observamos que el estudio realizado por Guerrero, E., Gómez, R., Moreno, J. M., García-Baamonde, E., Blázquez, M. (2011) tiene algunos aspectos relevantes, su meta es analizar el síndrome del quemado, los modos de enfrentar el estrés, la salud mental y, específicamente,

detectar predictores para la salud mental. Participaron 152 profesores no universitarios, de edades comprendidas entre los 24 y 58 años, a quienes se evaluó con el “Inventario de Burnout de Maslach”, el “Cuestionario de modos de afrontamiento” y el “Cuestionario de salud general. Los resultados señalan que el síndrome de Burnout se presenta en grado medio, los modos de confrontamiento que más se emplean son la búsqueda de apoyo social, planificación y reevaluación positiva y el 40,8% presenta problemas de salud mental. Además, se encontró que los profesores menos satisfechos profesionalmente son los más “quemados”. Las variables puesto de trabajo, nivel de estrés, grado de compromiso, cansancio emocional, los modos de huida-avoidación y reevaluación positiva ayudan significativamente a pronosticar la salud mental del profesorado.

Por otra parte, Viloria, H., Paredes, L. (2007) estudiaron la indudable repetición del Síndrome de Burnout en una muestra de profesores de Educación Física de la ciudad de Mérida (Venezuela). Para la evaluación se utilizó el MBI (Maslach y Jackson, 1981a). Los resultados mostraron la presencia del síndrome en esta población en los siguientes porcentajes: nivel bajo de Burnout (41,4%), nivel medio (48,6%) y nivel alto (10%). Se analizó el resultado de algunas variables sobre las tres dimensiones del Burnout. Las variables sociológicas y profesionales más relevantes, enlazadas con estas subescalas fueron: edad, grado académico, las horas de ocio y si el cónyuge trabaja o no.

Del mismo modo, en el año 2009, Silvana D’Anello, Ana D’Orazio, Yariani Barreat y Gregorio Escalante, analizaron el efecto de los estilos de humor adaptativos y desadaptativos y rasgos de personalidad sobre el síndrome de desgaste profesional (Burnout). La muestra estuvo conformada por 158 docentes de liceos públicos y privados. Se realizaron análisis de revisión para cada uno de los componentes del síndrome. Las conclusiones indican que el agotamiento emocional fue determinado por neuroticismo, la despersonalización por la afabilidad y el estilo de humor auto-despreciativo, y la falta de realización personal por los estilos de humor de auto-mejoramiento y auto-despreciativo. Se concluye que aspectos personales relativamente estables como el sentido de humor y la personalidad deben ser incluidos junto con las variables contextuales del trabajo como explicaciones del síndrome de desgaste profesional en educadores. D’Anello Koch, S., D’Orazio, A. K., Barreat Montero,

Y., Escalante, G. (2009). Incidencia del sentido de humor y la personalidad sobre el síndrome de desgaste profesional (Burnout) en docentes. *Educere*, 13(45), 439-446.

En la presente investigación Ibáñez, J., López, J., Márquez, A., Sánchez, N., Flórez-Alarcón, L., Vera, A. (2012) se tuvo como finalidad localizar las variables sociodemográficas asociadas al Síndrome de Burnout (BO) en docentes de colegios distritales de la localidad de Usaquén, Bogotá. Es una investigación descriptiva con un diseño relacionado y comparativo; se contó con la participación de 251 docentes, seleccionados aleatoriamente, los cuales respondieron el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y un cuestionario de datos sociodemográficos. Dentro de los resultados se evidencio que las variables como el estrato socioeconómico, horas de trabajo, número de estudiantes, tiempo en el cargo y sección, muestran asociación significativa con las dimensiones de agotamiento emocional y realización personal.

El estrés es un tema significativo en el entorno laboral; no puede negarse su presencia en la vida moderna ya que perjudica de manera directa a las personas y a las organizaciones. La necesidad de estudiar el agotamiento profesional (Burnout) viene enlazada con el estudio del estrés laboral ya que se han evidenciado como problemas relacionados con el ambiente de trabajo y con la salud del trabajador. El objetivo de este estudio fue establecer la relación que existe entre el estrés, el agotamiento profesional (Burnout), y la salud de los profesores, así como descubrir los niveles de estrés y de agotamiento profesional y salud en los profesores de tiempo completo, medio tiempo y por horas de tres niveles educativos (preescolar, primaria y secundaria). Con los resultados hallados por Galicia, F. A., Zermeño, M. E. G. (2009), podemos concluir de acuerdo a la existencia de una asociación relevante entre el estrés y los aspectos del Burnout con la salud disminuida de los profesionales de la educación. Fueron los docentes dedicados completamente a las labores educativas en quienes se detectaron los niveles más altos de las variables.

Finalmente Durán, M. A., Extremera, N., Rey, L. (2001). Investigaron las relaciones mantenidas por las distintas dimensiones del MBI con las diferentes variables de carácter socio-demográfico y con la satisfacción laboral y el compromiso con la organización, esto último por medio del avance de modelos de ecuaciones estructurales. La muestra incluye 91

profesores de básica primaria, secundaria y docentes universitarios. Los modelos propuestos dirigen sus esfuerzos hacia la importancia de las variables actitudinales como antecedentes de las tres dimensiones del síndrome.

## 4.2. Marco teórico

### 4.2.1. Desempeño docente en la educación superior.

Mirtha Alonso de Silvero (s.f.) afirma que los retos que contiene el día a día pedagógico de un docente universitario son muchos y contienen altos grados de dificultad y pueden observarse como primer factor en los alumnos, ya que no acceden al nivel universitario con algunas bases requeridas, como puede ser la comunicación; como segundo factor, las clases, debido a que establecer dinamismo y proactividad no es tarea fácil porque implica que el docente tenga que adaptarse con la tecnología, con las metodologías activas para el desarrollo de los contenidos y planes académicos; como tercer factor, la política Institucional: las universidades intentan cambiar paradigmas y teorías para dar respuesta a nuevas necesidades del mercado y La Sociedad que es cada vez más violenta y exigente, siendo esta fundamental para el nuevo tipo de hombre profesional que su necesidad principal es salir de una institución de nivel superior.

El Desempeño del docente en la educación superior es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Por tal motivo, se hace necesaria La realización de una evaluación y análisis del desempeño de los mismos, desde una manera concreta y cotidiana, donde se mida y se determinen los presupuestos teóricos que fundamentan el ser del desempeño docente, o si se prefiere el —deber ser de la tarea educativa. Esta evaluación o medición genera un alto nivel de estrés en los docentes ya que ponen a prueba sus conocimientos y su profesión.

Lesly Estrada (s.f.) expresa:

*“La evaluación del desempeño docente tiene sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa y sobre el perfil del educador ideal y necesario para el desarrollo de la sociedad.” (p.9).*

El ministerio de educación ha consolidado durante los últimos años un sistema de aseguramiento de la calidad en la Educación superior, de tal manera que se formen mejores ciudadanos con oportunidades de progreso y prosperidad tanto para ellos mismos como para nuestro país y busca que estos atributos estén cada vez más presentes en las instituciones.

Este sistema de calidad tiene entre sus objetivos: garantizar la buena calidad de la oferta de educación superior en el país; generar una cultura de evaluación y autoevaluación permanente y sistemática, orientada al mejoramiento; promover y apoyar el mejoramiento permanente de la calidad de las instituciones y programas de educación superior y su impacto en la formación de los estudiantes. Para posibilitar este sistema de educación, es importante contar con muy buena calidad en los docentes universitario, ya que son pieza fundamental en la calidad de la educación y en la formación integral de los estudiantes. Es desde allí, donde se empieza a percibir la presión que ejerce las reformas educativas del estado y donde se evidencia un estrés por el cumplimiento y la responsabilidad que se da a partir del sistema educativo, además de la baja remuneración que incide en el agotamiento y la desmotivación de los docentes hoy en día. (Educación superior 19, Marzo 2012).

Aguilar Vega, Yaima; Villegas, Crisálida (2009), cita a Villegas (2005) para exponer por medio de una muestra realizada sobre *El desempeño del docente universitario en el contexto de la sociedad del conocimiento*, que el orientador de la sociedad del conocimiento tiene influencia en la misión de la universidad ya que exige de la función del docente ciertos aspectos que son relevantes en la educación superior, entre esos se encuentra, el establecimiento de una comunicación eficaz, que fortalezca la reflexión, la conformación de equipos interdisciplinarios, la educación multimedia, promover el aprender a aprender y una formación social. Es de su interés también mostrar la importancia de la relación del docente con los aparatos tecnológicos, la investigación y el desarrollo social. En términos generales, la sociedad del conocimiento exige la transformación de las funciones docencia, investigación y extensión, para adaptarse a los requerimientos propios de un mundo globalizado y en permanente cambios.

Hay que mencionar además que por lo afirmado anteriormente, el docente centra sus actividades en el desarrollo de la docencia, asumiéndola con responsabilidad ya que la existencia de todas estas funciones administrativas que requiere de mucho tiempo y es lo que se evalúa. Cabe citar a Peña (2000) ya que afirma que “la actividad del profesor universitario es dar clase, podrá investigar, gestionar la institución, buscar recursos y otras actividades, pero su existencia es posible porque hay alumnos a los que debe enseñar” (p.1).

Al centrarse en la distribución de las dimensiones del síndrome en el profesorado, Schaufeli y Enzmann (1998) señalan que los docentes presentan puntuaciones medias que revelan un elevado nivel de Cansancio emocional ( $M= 28.15$ ), y niveles altos de Despersonalización y baja Realización personal. Aunque, en los grados de Educación Superior esta distribución deja ver una clara diferencia, ya que los docentes alcanzan una de las puntuaciones más bajas en CE ( $M=19.17$ ) y se sitúan entre quienes muestran menores niveles de DP ( $M=6.02$ ).

Al tratar de establecer un perfil del docente quemado suele encontrarse una tendencia a mayor agotamiento emocional en las mujeres, y un mayor sentimiento negativo con los estudiantes en los varones (Cifre et al., 2003; Moriana y Herruzo, 2004), aunque no siempre estas diferencias son relevantes.

En una investigación puesta en marcha con una muestra de profesores de Educación Secundaria de la Comunidad Valenciana (Martínez y Salanova, 2005) muestra que las mujeres se encuentran más agotadas, se perciben menos eficaces, y presentan más síntomas depresivos. Respecto a la edad, los profesores entre 43-57 años muestran mayor nivel de Cinismo y síntomas depresivos, menor eficacia profesional y menor Satisfacción laboral.

Muchos de los modelos más actuales sobre Burnout docente recogen un fuerte apoyo empírico para perspectivas integradoras que incluyen como antecedentes del fenómeno tanto elementos organizacionales (p.e., ambigüedad y conflicto de rol) como variables de carácter individual (p.e., autoestima) y otros factores de carácter social (p.e., transformaciones en la escuela, decisiones políticas) (Byrne 1999; Kyriacou y Sutcliffe, 1978; Leithwood, Menzies, Jantzi y Leithwood, 1999; Rudow, 1999). Sin embargo, en este análisis, la literatura ha

prestado gran atención a aspectos propios del trabajo y de la organización, los cuales influyen sobre la actividad diaria de los docentes y con frecuencia la dificultan.

Muchos de los modelos más actuales sobre Burnout docente recogen un fuerte apoyo empírico para perspectivas integradoras que incluyen como antecedentes del fenómeno tanto elementos organizacionales (p.e., ambigüedad y conflicto de rol) como variables de carácter individual (p.e., autoestima) y otros factores de carácter social (p.e., transformaciones en la escuela, decisiones políticas) (Byrne 1999; Kyriacou y Sutcliffe, 1978; Leithwood, Menzies, Jantzi y Leithwood, 1999; Rudow, 1999). Sin embargo, en este análisis, la literatura ha prestado gran atención a aspectos propios del trabajo y de la organización, los cuales influyen sobre la actividad diaria de los docentes y con frecuencia la dificultan.

Según lo anteriormente dicho, puede pensarse que existe una motivación en los docentes en la investigación y en este mismo sentido, verdaderamente se interesan en asesorías de trabajos de grado de los alumnos, así como cumplir con el requisito del trabajo de ascenso para optar al escalafón inmediato superior. Sin embargo, los pocos esfuerzos que realizan los docentes se pierden, debido a que en la mayoría de ocasiones no existe la infraestructura adecuada, organización de líneas de investigación y la normativa para tales efectos es elaborada, atendiendo a los criterios de los gerentes de turno, lo que también suele percibirse como una desmotivación a nivel profesional para los mismos.

Se debe agregar que el papel del docente va más allá de las funciones anteriormente nombradas, es importante observar que la investigación, el estudio de postgrados, asistir a congresos, elaborar artículos en prensas o revistas, complementan esta profesión, es decir, las exigencias cada vez aumentan más y más y temas la baja remuneración, el poco tiempo disponible para sus hobbies o relaciones interpersonales cada día es menor. Por tal motivo es válido afirmar que los docentes se perciben vulnerables a experimentar síntomas de estrés crónico, depresión, ansiedad o agotamiento emocional.

#### **4.2.2. Síndrome de Burnout.**



El concepto Burnout tuvo sus primeros inicios en el año 1977 tras de la convención de Maslach en la Asociación Americana de Psicólogos, en la cual dio a conocer el síndrome como *desgaste profesional* de las personas que trabajan directamente con otras personas, especialmente los docentes. Este síndrome daría respuesta a los estados de estrés crónico que se originan en el contexto profesional y laboral, el cual tendría repercusiones y consecuencias en la vida individual, organizacional y social de la persona afectada (Martínez Pérez, 2010).

En el mismo sentido Anabella Martínez Pérez cita a Shirom (1989), “a través de una revisión de diversos estudios, concluye que el contenido del síndrome de Burnout tiene que ver con una pérdida de las fuentes de energía del sujeto y lo define como “una combinación de fatiga física, cansancio emocional y cansancio cognitivo” (p.5).

Siguiendo lo anteriormente dicho, en la actualidad, el síndrome de Burnout se vivencia en diversos grupos de profesionales que incluyen desde directivos hasta amas de casa, desde personas que trabajan en el ámbito social, hasta voluntarios de organizaciones y se admite que este síndrome es el resultado de un proceso en el que el sujeto se ve expuesto a una situación de estrés crónico laboral y en el que las estrategias de afrontamiento a las que se recurre no son eficaces.

Es preciso anotar, que el síndrome de Burnout se diferencia de otros conceptos psicológicos y psicopatológicos, por lo cual se puede afirmar que tiene grandes diferencias con el estrés general, ya que el estrés general es un proceso psicológico que conlleva efectos positivos y negativos, mientras que el Burnout solo tiene efectos negativos para el individuo y su entorno.

A finales de la época de los noventa se logró conceptualizar análisis, técnicas programas de prevención para dicho síndrome. Martínez Perez (2010, p.3), afirma que: “Uno de los modelos explicativos generales es el de Gil- Monte & Peiró (1997), y sobre estrategias y técnicas de intervención, son de suma importancia los de Manassero y cols. (2003), Ramos (1999), Matteson e Ivansevich (1997), Peiró y cols, (1994), Leiter, (1988), entre otros”. Sin embargo, aún se han desarrollado avances en campos específicos donde se han descubierto

diversas interpretaciones sobre el síndrome de Burnout y los tipos de intervenciones apropiadas para atacarlo y corregirlo, desde lo individual enfatizando la acción psicológica y desde lo social y organizacional incidiendo y tratando las condiciones de trabajo en las que se mueve el individuo.

#### **4.2.3. Factores de riesgo en el síndrome de Burnout.**

##### **- Individuales:**

Según Edelwich y Brodsky (1980, citado por Anabella Martínez Pérez, 2010, p. 18), “el Burnout aparece cuando el deseo del sujeto de marcar una diferencia en la vida del otro se ve frustrado, ya que las razones por la que las personas se dedican a ayudar a los demás tienen por objeto confirmar su sentido de poder”. También se señala la baja remuneración económica, el poco apoyo por parte de la institución y el uso inadecuado de los recursos. También es importante destacar que existen aspectos de la personalidad de los docentes que pueden ser un factor influyente en este síndrome como la baja tolerancia a la frustración y el cansancio emocional producido por la falta de recreación (realizar deporte, salir un rato, realizar pasatiempos) también son un factor individual que conlleva a que el docente se estrese con facilidad ante situaciones de dificultad en el trabajo. El plan académico, el desarrollo de la carrera, la carga de trabajo y la poca relación docente – estudiante, también se observan como riesgos importantes en el desarrollo de este síndrome en los docentes.

##### **- Sociales:**

Se considera que las relaciones dentro y fuera del lugar de trabajo son fundamentales para amortiguar el efecto de los estresores, los efectos positivos sobre el trabajador son clasificados en emocionales informativos e instrumentales. Es de gran importancia que exista un apoyo social que integre la comprensión, ayuda y asistencia material. Por otro lado, Gold y Roth (1993, citado por María G. Galván, María G. Aldrete, Lourdes Preciado, Samuel Medina, 2011) afirman que el educador puede estar sometido a determinadas exigencias para cumplir el plan y programas de este nivel con eficiencia y eficacia, además de escasez de

herramientas y recursos necesarios y la interacción conflictiva con directivos y padres de familia; lo que hace que esta profesión sea considerada como una de las más estresantes. También se pueden ver las demandas del trabajo, entendiéndose estas como las exigencias que esta labor le impone al individuo, como la carga mental y emocional; el control sobre el trabajo, que se puede percibir como la posibilidad que le da el trabajo al individuo para tomar decisiones que influyen en su autorrealización; la calidad de las relaciones sociales que se establecen en diferentes grupos en el sitio de trabajo.

Continuando con lo anteriormente dicho, Carla C. Botero define el estrés como un desequilibrio entre las demandas propias del ambiente y los recursos con los que cuenta el sujeto para responder a estas demandas.

#### **4.2.4. Estrategias y técnicas de prevención e intervención frente al Burnout**

Las estrategias y métodos de intervención se basan actualmente en técnicas y métodos para afrontar y manejar el estrés; se centran en hacer ver a los trabajadores la importancia de prevenir los factores de riesgo, conociendo de esta manera el problema así como el entrenamiento de la reestructuración cognitiva, organización del tiempo, estilos de vida, etc.

Anabella Martínez (2010) afirma que:

Entre los primeros que plantearon un modelo con los pasos a seguir se encuentra Paine (1982), que determinó los cuatro siguientes: 1) Identificar el Burnout. 2) Prevenirlo mediante información y afrontamiento. 3) Mediar para reducir o invertir el proceso que conduce al desarrollo de síndrome. 4) Restablecer, es decir, aplicar un tratamiento a los trabajadores diagnosticados (p. 30).

Ramos (1999), planteó diversos métodos de intervención para los trabajadores diagnosticados. Entre esos está: Modificar procesos cognitivos de autoevaluación de los profesionales, como entrenamiento en técnicas orientadas a la tarea o solución de problemas. Otro método es Desarrollar estrategias cognitivo – conductuales que estabilicen o eliminen las consecuencias del síndrome; desarrollar habilidades de comunicación interpersonal, social y habilidades de asertividad. También está como método fortalecer redes de apoyo social y por último disminuir o eliminar los factores que causan el estrés en el trabajo.

Desde el ámbito de la psiquiatría, los dilemas psicológicos propios del contexto laboral no han conseguido suficiente atención aunque numerosos autores a lo largo de los últimos años los han examinado y han descrito la necesidad de investigarlos.

Dentro de las tácticas de prevención e intervención, Álvarez y Fernández ordena en dos categorías los distintos estudios verificados en su trabajo sobre la prevención y el tratamiento del Burnout. La primera pertenece a la prevención primaria; la segunda, correspondiente a la prevención secundaria, engloba los estudios que examinan y comparan las diversas técnicas de intervención: técnicas individuales (técnicas fisiológicas, conductuales y cognitivas) y técnicas de intervención social.

Los diferentes trabajos revisados han puesto en evidencia que, para explicar la complejidad del síndrome de Burnout, éste se ha de enfocar desde una panorámica amplia, lo que a su vez nos lleva a plantear que la forma más efectiva de abordar la prevención y el tratamiento del mismo es una intervención integral que actúe en las dimensiones individual, social y organizacional. En otros trabajos hemos propuesto el diseño de un programa de intervención psicopedagógica desde el modelo cognitivo-conductual. Su meta principal es equipar a los participantes con habilidades de afrontamiento que les permitan mejorar su salud, calidad de vida laboral y comodidad personal. La "sociedad de la información" ha variado su modelo y requiere de profesionales que se adapten a los persistentes cambios tecnológicos, sociales y culturales.

Los puestos de trabajos únicos ya no existen, y la formación profesional que se ha recibido no nos ha preparado lo suficiente ni alcanza para afrontar esa realidad de crisis y, a veces, envuelta en la incertidumbre que constituye el escenario educativo actual. Por ello se necesita una formación fresca y continuada que facilite hacerle frente a la vida laboral, en la que sean prioritarios otros conocimientos y valores distintos a los técnicos, para los que sí hemos sido preparados. Nos referimos a programas de formación que contemplen el desarrollo de competencias personales, emocionales y profesionales que serán las que nos ayuden a comunicarnos con eficacia, desempeñar el trabajo en grupos, manejar nuestras emociones, la creatividad y la innovación, etc. En el momento actual no existen medidas que

mitiguen, ni medidas terapéuticas efectivas para hacer frente al estrés y el Burnout en los profesionales de la docencia. Los profesores con Burnout no rinden apropiadamente y su presencia empeora la calidad de la enseñanza. Estas razones nos han movido a ofrecer, mediante un proyecto de investigación, el diseño y la utilización de un programa de prevención e intervención para el estrés del docente. Tenemos la certeza de que en el futuro, no sólo la puesta en marcha y el desarrollo de programas preventivos, sino también su evaluación, se desarrollarán mediante un riguroso seguimiento. No obstante, con este artículo queremos lograr ayudar a la prevención de disfunciones y a la promoción en salud, así como a la intervención y el seguimiento de programas de afrontamiento para mejorar las competencias personales, sociales y laborales.

## **5. Metodología.**

### **5.1. Enfoque investigativo: cuantitativo.**

El objetivo de la investigación cuantitativa es el obtener conocimientos e información fundamental y exacta para de esta manera conocer la realidad de una manera más objetiva y ecuánime ya que por medio de esta se recogen y analizan los datos a través de nociones y variables. Su énfasis es la demostración de la causalidad del problema a investigar y la generalización de sus resultados, no está interesada en la subjetividad del individuo (Del Canto, Ero; Silva Silva, Alicia, 2013).

### **5.2. Nivel: descriptivo**

Martha Patricia Sierra (2012) afirma que en este nivel se describen y señalan las características o rasgos del fenómeno u objeto de estudio. Su función principal es la capacidad para distinguir y obtener información de las particularidades principales del objeto de estudio a partir de una o más variables, ya sea de toda una población, o de una muestra representativa desde la cual se hacen deducciones y se argumenta acerca de la población de la que dicha muestra se extrajo. Las personas o usuarios que más utilizan este tipo de investigación son las instituciones gubernamentales, para la solución de problemas o fenómenos sociales y las grandes empresas comerciales.

### **5.3. Método: no experimental**

Se basa principalmente en la observación de los fenómenos o situaciones según como se encuentren en su ambiente o contexto natural y después analizar los datos observados, ya que en este tipo de Investigación no existen condiciones ni estímulos en los cuales se deba exponer el sujeto investigado. Es aquel que se realiza sin manipular determinadamente las variables. Marisela Dzul Escamilla (s.f., p 25), afirma que “se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención directa del investigador”

En esta investigación utilizaremos el diseño transversal, ya que por medio de este nos centraremos en el análisis del nivel o estado de ciertas variables en un momento y lugar determinado que nos llevaran a recolectar los datos y finalmente a su análisis y resultado.

#### **5.4. Población y muestra**

Para la realización de este anteproyecto, se considera la población de los docentes de la Institución Universitaria de Envigado.

La muestra se conformó por 45 docentes de la Institución Universitaria de Envigado, que fueron escogidos por medio de un muestreo intencional, contando con los siguientes criterios de inclusión:

1. Ser docente de la IUE.
2. Contar con experiencia mínima de 2 años en docencia universitaria.
3. Contar con la participación voluntaria.

#### **5.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información.**

Para la recolección de información se utilizó el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) (Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986; Seisdedos, 1997), que consta de 22 preguntas relacionadas con su ambiente de trabajo y sintomatología del mismo, sus respuestas van de 0 – 6 siendo 0 la menos frecuente y 6 la más frecuente.

El cuestionario se compone de las siguientes subescalas.

**Subescala de Agotamiento Emocional (EE: EmotionalExhaustion).** Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y 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).** Está formada por 5 ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y 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 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La Realización Personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y 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.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99. Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas en Agotamiento emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal definen el síndrome.

Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la subescala de Agotamiento Emocional (EE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de burnout bajos o muy bajo. En la subescala de Despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Y en la subescala de Realización Personal (PA) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40, sensación de logro.



## 5.6. Aspectos éticos del estudio

- **Código deontológico del Psicólogo**

El código deontológico del psicólogo se rige principalmente por principios comunes como el respeto a la integridad de la persona, protección de los derechos humanos, sentido de honestidad y responsabilidad con las personas o clientes que se trata, fundamentación objetiva y científica de su saber profesional y como factor fundamental prudencia en la aplicación de instrumentos y sus resultados.

También es importante tener en cuenta que el código deontológico del psicólogo tiene en cuenta el respeto por la individualidad de cada persona investigada como lo menciona Conde Peñalver (2010) en el Artículo 37º:

*“La investigación psicológica, ya experimental, ya observacional en situaciones naturales, se hará siempre con respeto a la dignidad de las personas, a sus creencias, su intimidad, su pudor, con especial delicadeza en áreas, como el comportamiento sexual, que la mayoría de los individuos reserva para su privacidad, y también en situaciones -de ancianos, accidentados, enfermos, presos, etc.- que, además de cierta impotencia social entrañan un serio drama humano que es preciso respetar tanto como investigar”.*

Siguiendo lo anteriormente mencionado, es importante aclarar que según este código, el psicólogo no se lucrará para beneficio propio o de terceros la situación de poder o de saber que tiene en un momento determinado con su cliente, ya que, esta parte va ligada al artículo 40, donde se menciona que la información que el psicólogo recibe en ejercicio de una investigación o intervención, está sujeta a un deber de secreto profesional, el cual solo se rompe en caso de deseo del cliente (Conde Peñalver, 2010).

Así mismo, la resolución 008430 del Ministerio de Salud, tiene un capítulo dedicado a la investigación con seres humanos, en el capítulo 1, artículo 5, aclara que en este tipo de investigación con personas es importante que prevalezca el derecho a la dignidad de cada uno y respeto por sus diferencias, además de proteger su bienestar.

Es válido anotar que esta investigación de estar acompañada de un consentimiento informado de cada persona, ya que los resultados solo pueden evidenciarse y mostrarse si la persona investigada lo autoriza. Según la RESOLUCION N° 008430 DE 1993 podemos afirmar que:

“ARTICULO 8. En las investigaciones en seres humanos se protegerá la privacidad del individuo, sujeto de investigación, identificándolo solo cuando los resultados lo requieran y éste lo autorice”.

Se debe tener en cuenta que el investigador, debe tener presente los riesgos o probabilidades de que la persona pueda tener la persona durante la investigación o después de la misma algún daño que afecte su vida.

## 6. Resultados.

Para realizar la presente investigación basada en la búsqueda de la presencia del síndrome de Burnout en docentes en la Institución Universitaria de Envigado, se tuvo en cuenta 45 docentes de todos los programas académicos presentados en la Institución (derecho, administración, Ingeniería, contaduría y psicología) y se utilizó el el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) (Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986; Seisdedos, 1997) como herramienta de medición.

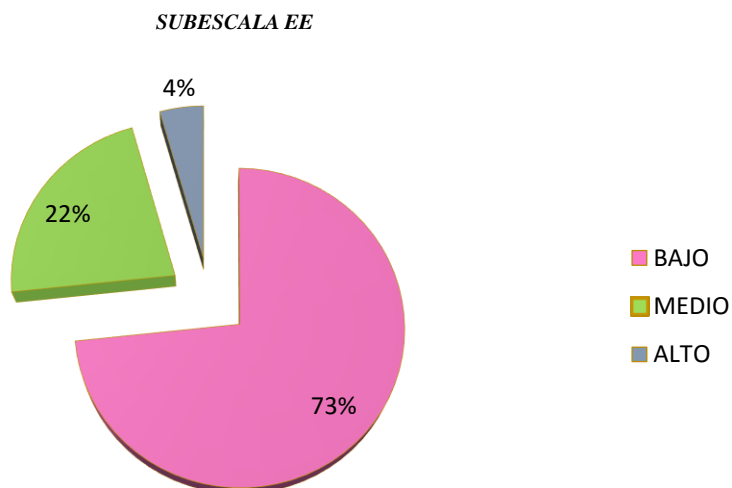
Para medir si existía síndrome en los docentes, se tuvo en cuenta las siguientes subescalas:

**EE (Agotamiento Emocional):** En esta subescala puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de Burnout bajos o muy bajo.

Tabla N 1: EE (Agotamiento Emocional)

<i>VALORACIÓN</i>	<i>EE INDICADOR</i>	<i>EE %</i>
BAJO	33	73%
MEDIO	10	22%
ALTO	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Grafico N°1:** Subescala EE



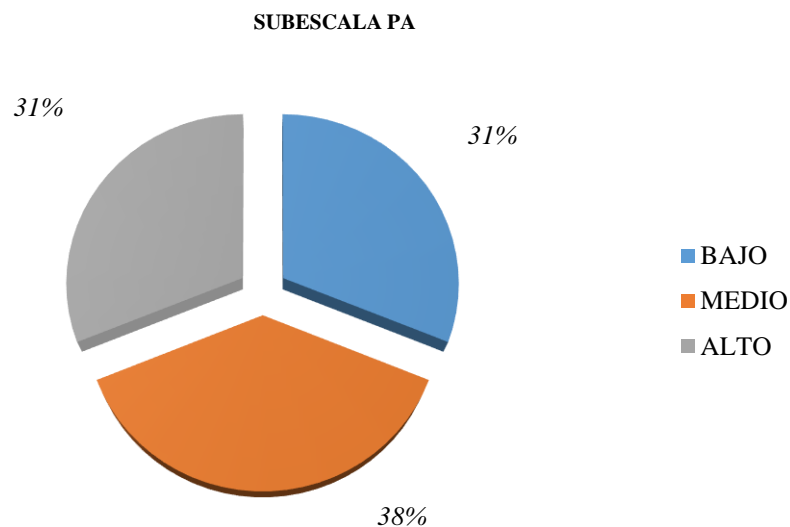
Según los datos obtenidos en esta subescala, se puede observar que el 73% de los docentes encuestados no muestran síntomas de Agotamiento Emocional, el 22 % está en la media y sólo un 4% tienden a sentirse exhaustos en el trabajo.

**PA (Realización Personal):** Se consideran que las puntuaciones son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99.

Tabla N 2: PA (Realización Personal)

<i>VALORACIÓN</i>	<i>PA INDICADOR</i>	<i>PA %</i>
BAJO	14	31%
MEDIO	17	38%
ALTO	14	31%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Gráfico N°2: Subescala PA



Se puede observar que el 38% de los docentes se encuentra en un nivel medio, es decir no tienen sensación de logro pero tampoco se encuentran desmotivados en el trabajo con estudiantes, el 31% se encuentra en un nivel alto, es decir, se sienten realizados y otro 31% se encuentran en un nivel bajo.

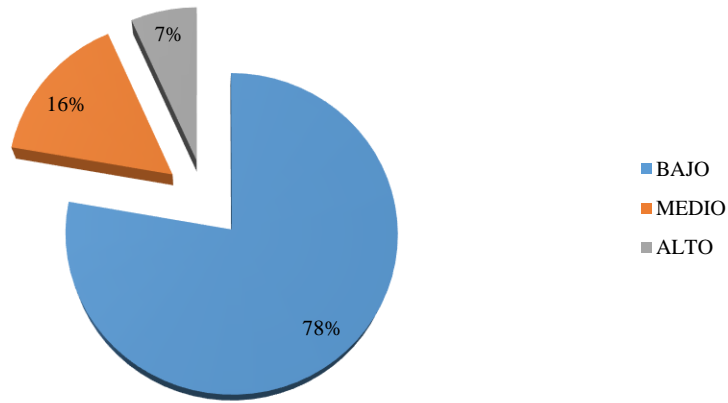
**D (Despersonalización):** Puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización.

Tabla N 3: D (Despersonalización)

<b>VALORACIÓN</b>	<b>D INDICADOR</b>	<b>D %</b>
BAJO	35	78%
MEDIO	7	16%
ALTO	3	7%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Gráfico N°3:** Subescala D

**SUBESCALA  
D**

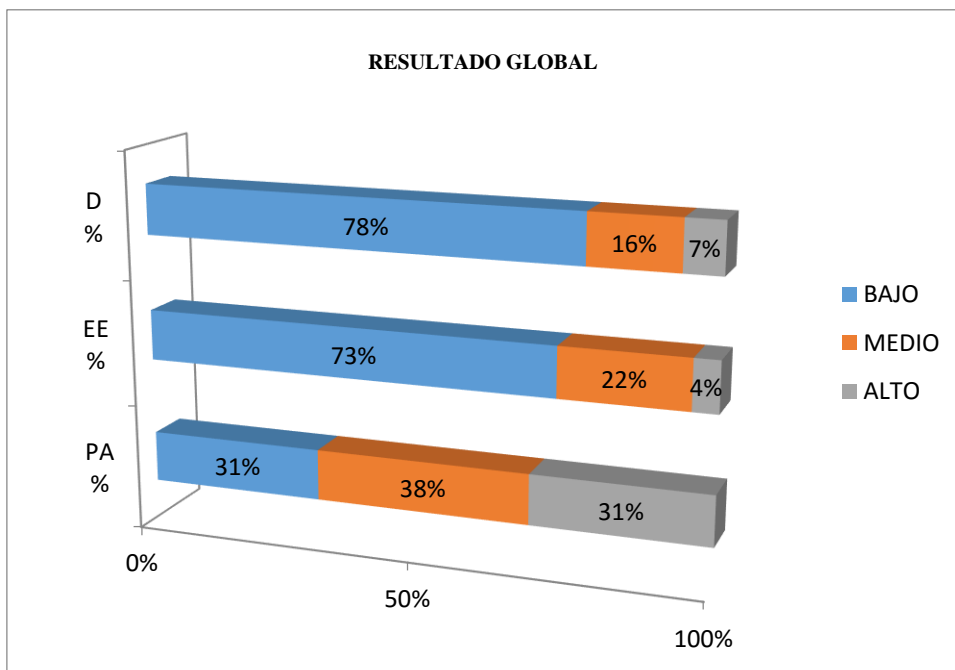


En esta subescala se pudo percibir que un 78% de los 45 docentes investigados se encuentran en un nivel bajo de despersonalización, le sigue un 16% que se encuentran en el nivel medio y finalmente el 7% restante muestran un nivel alto.

Tabla N 4: Resultado Global

<b>VALORACIÓN</b>	<b>PA %</b>	<b>EE %</b>	<b>D %</b>
BAJO	31%	73%	78%
MEDIO	38%	22%	16%
ALTO	31%	4%	7%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Gráfico N°4: Resultado Global



Después del análisis que se realizó de las tres subescalas propuestas en el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed), (Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997); se obtuvo como resultado que en la mayoría de la población de docentes investigados en la Institución Universitaria de Envigado no tienen síntomas de alarma que demuestren que existe la presencia del síndrome de Burnout. Se llegó a esta afirmación teniendo en cuenta que en la subescala EE (Agotamiento Emocional) el 73%, (33 personas) de la población encuestada se encuentran en un nivel bajo, es decir, que no sienten cansancio o agotamiento en el trabajo directo con estudiantes. Sin embargo, es importante mencionar que en la media se encuentra un porcentaje de la población de docentes del 22%, que sumado con el porcentaje del nivel alto 4% arroja un total del 26% de la población; esto nos lleva a analizar que es un porcentaje alto de docentes el que se encuentra en un punto donde se aproximan al síndrome, por esta razón es importante que se preste atención a este número de docentes ya que el agotamiento emocional es uno de los primeros síntomas para que se desencadene el síndrome de Burnout y es importante que se intervenga a tiempo tanto los del nivel medio como los del nivel alto.

En la subescala D (Despersonalización), el 78% de la población, es decir la mayoría, se encuentran en un nivel bajo; según esto se afirma que este porcentaje no tiende a tener actitudes de distanciamiento o frialdad con los estudiantes, lo cual facilita su trabajo, sin embargo, es importante mencionar que el nivel alto es un 7% de la población y sumado con la media es un 23% de los docentes de la Institución Universitaria de Envigado los que tienen síntomas y padecen de despersonalización al trabajar directamente con personas. Es de nuestro interés mencionar la trascendencia que tiene esta subescala en el síndrome investigado ya que tener síntomas de despersonalización muestra índices de un cuadro clínico en los docentes y trae implicaciones directamente con el rendimiento académico de los alumnos y a su vez, trae consecuencias para la reputación de la Institución.

Finalmente en la escala PA (Realización personal) los porcentajes se encuentran muy parejos, se puede observar que un 31% se encuentra en un nivel alto que no los hace vulnerables a sufrir el síndrome de Burnout en docentes ya que se sienten realizados como profesionales y cómodos con el trabajo directo con los estudiantes. No obstante, es importante analizar que en el nivel medio se encuentra la mayoría de la población, es decir un 38% de los docentes encuestados que permite entrever que no se sienten lo suficientemente realizados con su profesión y este porcentaje sumado con el 31% de la población que se encuentra en un nivel bajo arroja un total del 69% de los docentes. Este valor muestra una alerta frente al síndrome de Burnout, ya que la escala de realización personal es un factor fundamental en la vida de cualquier ser humano y, más aun, cuando se trabaja directamente con personas, en este caso alumnos, razones por las cuales nos lleva a afirmar que la mayoría de docentes en cuanto a la realización personal se encuentran vulnerables a padecer síntomas del síndrome de Burnout.



## 7. Discusión

La vida laboral y el medio donde se desarrolla, está generando un relevante y recurrente cuadro patológico, que se fortalece en la base del estrés crónico apoyado por entornos de extrema dependencia asistencial y emocional, que rebosan nuestras claves de adaptación y afrontamiento en el ejercicio cotidiano de la profesión que se ejerce.

El síndrome de Burnout es una respuesta asociada a una serie de estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo y se explica por medio de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal según Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed). La profesión docente es una de las más propensas a este síndrome debido a su relación directa con las personas, su carácter asistencial y de dependencia de los estudiantes para con el profesor.

En este estudio se buscó describir los niveles del Síndrome de Burnout presentes en una muestra de los docentes de la Institución Universitaria de Envigado. Se encontró incidencias de sintomatologías del Síndrome de Quemarse por el Trabajo que aunque no son muy altas dejan una alerta frente a los resultados. Esta situación era esperable, dada las características de la profesión y el entorno, puesto que el ejercicio docente se ve enfrentado a diversos factores que influyen de forma directa en el desempeño y en la figura del educador (Silva & cols., 2005).

Lo anterior, se ve respaldado teóricamente por las investigaciones realizadas en Ecuador por Chávez Orozco (2016), donde se identificó que Colombia se encuentra entre los tres países donde más se padece el síndrome de Burnout. La investigación se realizó con 10 países y se aplicó el cuestionario MBI de Maslach. Esto nos lleva a decir que Colombia suele tener más factores de estrés en el trabajo de los docentes lo cual los lleva a ser más vulnerables a padecer este síndrome.

Ahora bien, se observó que en una investigación realizada por Guerrero Barona (2015) a 257 profesores en la Universidad de Extremadura, se encontró que un porcentaje del 9,80% muestran Agotamiento emocional, un 3,47% padecen despersonalización y 20,6%

se sienten realizados o con logro personal; los profesores de esta muestra, denotan más agotamiento emocional que despersonalización; mientras que en la investigación realizada en los docentes de la Institución Universitaria de Envigado, se muestra más alertante la subescala de realización personal, ya que el porcentaje bajo sumado con la media, arroja un total de 69% del total de la población, es decir, que este porcentaje se sienten poco realizados profesionalmente, lo cual los hace vulnerables a padecer el síndrome; mientras que el agotamiento emocional se evidencia que solo un 4% de la población y se encuentran en un nivel bajo, es decir, 5,8% menos que los docentes de la Universidad de Extremadura. En cuanto a la subescala de despersonalización, se pudo percibir que un porcentaje del 7% de los docentes de la Institución Universitaria de Envigado se encuentran en un nivel alto, al cual se le debe prestar atención ya que si bien, comparado con el resultado de Guerrero Barona, E. es un porcentaje más bajo, puede conllevar consecuencias clínicas para los docentes. Esto nos lleva a pensar que, si bien estos indicadores no demuestran la presencia de Burnout en los docentes de la Institución universitaria de Envigado, muestra una alerta y una alta prevalencia a que empiecen a padecerlo.

De modo similar, según Arís Redó (2009), en una investigación con 91 docentes de primaria, se encontró que la mayoría debido a los horarios extensos y las actividades diarias, fueron generando un estrés crónico y agotamiento emocional, no hubo presencia de síndrome de Burnout en esta escuela, pero si altas tendencias a padecerlo. Lo anteriormente mencionado también se pudo analizar en los resultados de nuestra investigación, ya que si bien no se encontró síndrome de Burnout en los 45 docentes de la Institución Universitaria de Envigado, se puede percibir que existe una alerta en cuanto a la sintomatología del síndrome en las escalas de Agotamiento emocional en un 26% y realización personal en un 69% que dejan entrever que existe una gran vulnerabilidad en nuestros docentes a padecer este síndrome.

Teniendo en cuenta, el alto porcentaje de personas vulnerables a sufrir el síndrome de Burnout y quienes ya lo padecen, es importante señalar los efectos nocivos que posee este síndrome en los profesores, debido a que algunos autores mencionan la aparición de sintomatología psicológica como ansiedad y depresión o problemas físicos como úlceras,

malestares gástricos y dolores de cabeza; siendo estos una señal de alerta para crear estrategias y evitar que se produzca este síndrome. Guerra (2004).

Según lo anteriormente mencionado, es importante resaltar la investigación realizada por Barbosa Ramírez, Muñoz Ortega, Rueda Villamizar, Suarez Leiton (2009) sobre las estrategias de afrontamiento del síndrome de Burnout en docentes universitarios, en la cual se encontró una estrategia que con ayuda de una encuesta, se determinó que es aceptada tanto por docentes hombres, como por mujeres y que no tuvo diferencias significativas en su porcentaje, se trata entonces de la estrategia de desarrollo personal, con la cual se espera que se creen nuevos significados positivos sobre el problema o situación. Esta estrategia puede ser utilizada como propuesta para los docentes de la Institución Universitaria de Envigado que están altamente vulnerables al síndrome de Burnout.

## **8. Conclusiones.**

Los resultados de esta investigación arrojan un nivel bajo del síndrome de Burnout en los docentes de la Institución universitaria de Envigado, es decir, no hallamos la presencia del síndrome, sin embargo, encontramos problemáticas que requieren atención ya que generan alertas importantes en cuanto a aspectos que se encontraron en cada una de las subescalas de la encuesta aplicada que pueden generar alta prevalencia en los docentes a padecer el síndrome.

En la primera subescala pudimos encontrar que el agotamiento emocional (EE) en los docentes de la Institución Universitaria de Envigado se encuentra en un nivel bajo, ya que el 73% de la población no presentan síntomas. Sin embargo, es de gran importancia tener en cuenta aquellas puntuaciones que se situaron en el nivel medio (22%) y alto (4%), que permiten entrever que el 26% de los docentes ya se encuentran o están en riesgo de sentirse agotados emocionalmente y a su vez padecer el síndrome, lo cual requiere de atención e intervención para prevenir un futuro síndrome de Burnout.

De igual manera se encontró en la segunda subescala relacionada con la realización personal (PA) un índice mucho mayor que en el anterior, dejando en evidencia muchos factores a tener en cuenta como la motivación personal, la proyección a largo plazo, metas, aspiraciones y visiones de cada uno de los docentes ya que los resultados nos demuestran que un 38% de los docentes encuestados se sitúan en un nivel medio, que demuestra que no se sienten lo suficientemente realizados con su profesión y con el trabajo con alumnos, y este porcentaje sumado con el 31% de la población que se encuentra en un nivel alto, arroja un total del 69% de los docentes, lo que apunta a que la mayoría de la muestra de docentes de la Institución Universitaria de Envigado se sienten insatisfechos y desmotivados con su labor profesional, lo cual se percibe como una alerta que indica vulnerabilidad y prevalencia a padecer el síndrome de Burnout.

Finalmente, en la subescala de despersonalización (D), se pudo evidenciar en el nivel medio una puntuación del 16% de la población, y en el alto un 7%. Este resultado entonces muestra que el 23% de los docentes de la Institución Universitaria de Envigado se encuentran

o tienden a estar despersonalizados, por este motivo tienen una alta prevalencia a padecer el síndrome de Burnout, ya que esta subescala es de gran importancia en esta profesión debido a que puede desencadenarse un cuadro clínico patológico en el docente y a su vez un bajo rendimiento académico del estudiante. Por tal motivo genera una alarma importante a la cual debe prestársele atención inmediata.

Siguiendo lo anteriormente mencionado, nuestro interés se basa en realizar ciertas propuestas de intervención a través de la institución con el objetivo de mejorar las condiciones del docente y el clima laboral en el que se mueve a diario, para de esta manera evitar que se dé el síndrome o para quienes lo tienen, pueda ser tratado. La propuesta incluiría programas para el control del estrés, programas de formación en cuanto al entrenamiento de solución de problemas, habilidades de comunicación, estrategias para hablar en público, entrenamiento en habilidades sociales (asertividad) y manejo del tiempo que sean de beneficio tanto para estudiantes como para docentes.

En nuestra investigación encontramos que la estrategia de desarrollo personal ya fue utilizada en otra universidad que padecía problemáticas similares a las anteriormente mencionadas en la Institución Universitaria de Envigado. Buscamos con esta propuesta crear nuevos significados positivos en los docentes sobre el problema o situación y que transforme la sintomatología en algo nuevo y bueno para él.

## Referencias

- Aguiar Vega, Yaima; Villegas, Crisálida (2009) El desempeño del docente universitario en el contexto de la sociedad del conocimiento. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, vol. 10, núm. 2. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas, Venezuela. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41021266007>
- Arias Gallegos, W., Jiménez Barrios, N. (2013). Síndrome de Burnout en docentes de educación básica regular de Arequipa. *Educación*, Vol. XXII, N° 42, pp. 53-76. Recuperado de: <http://ucsp.edu.pe/imf/wp-content/uploads/2015/10/S%C3%ADndrome-de-burnout-en-profesores-PUCP.pdf>
- Arias, W. L. Jimenez, N. A. (2013). *Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa*. Recuperado de: <http://ucsp.edu.pe/imf/wp-content/uploads/2015/10/S%C3%ADndrome-de-burnout-en-profesores-PUCP.pdf>
- Arís Redó, N. (2009). El síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of research in Educational Psucology*, 78(2), 829-848, Disponible en [http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/articulos/18/espanol/Art\\_18\\_303.pdf](http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/articulos/18/espanol/Art_18_303.pdf)
- Arquero, J. L., Donoso, J. A. (2013). Docencia, investigación y Burnout: el síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad. *Revista de contabilidad*, 16(2), 94-105. Disponible en <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1138489113000083>
- Barbosa Ramírez, Muñoz Ortega, Rueda Villamizar, Suarez Leiton (2009). *Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios*. Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología 2(1). Pontificia universidad javeriana, Colombia. Pdf

- Botero, C. C. (2012). *Riesgo psicosocial intralaboral y “Burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos*. Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín, Colombia. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v28n48/v28n48a10.pdf>.
- Campo, L. Ortegón, Jorge. (2012) *Síndrome de Burnout: una revisión teórica*. Disponible en [intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3159/Laura\\_Campo\\_Panesso.pdf?sequence=1](http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3159/Laura_Campo_Panesso.pdf?sequence=1)
- Carolina., H. (2016). *Propuesta psicológica preventiva enmarcada en el modelo filosófico-educativo del humanismo, para el síndrome de Burnout en profesores del colegio liceo san marcos de quito*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador., Disponible en <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/11334>
- Christin. A (2010, 28 de Noviembre). *Malestar Docente*. Recuperado de <http://www.estres.edusanluis.com.ar/2010/11/sindrome-de-burnout.html>
- D'Anello Koch, S., D'Orazio, A. K., Barreat Montero, Y., Escalante, G. (2009). Incidencia del sentido de humor y la personalidad sobre el síndrome de desgaste profesional (Burnout) en docentes. *Educere*, 13(45), 439-446. Disponible en, <http://www.saber.ula.ve/handle/123456789/29276>
- Díaz Romero, R., Lartigue Becerra, T., Acosta Velasco, M. (2001). Síndrome de Burnout. Desgaste emocional en cirujanos dentistas. *RevAsoc Den Mex*, LVIII (2):63-67, Disponible en <http://www.medigraphic.com/pdfs/adm/od-2001/od012d.pdf>
- Durán, M. A., Extremera, N., Rey, L. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en educación primaria, secundaria y superior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(1), 45-62. Disponible en, [https://www.researchgate.net/profile/Natalio\\_Extremera/publication/253234568\\_Burnout\\_en\\_profesionales\\_de\\_la\\_ensenanza\\_un\\_estudio\\_en\\_Educacion\\_primaria\\_secundaria\\_y\\_superior/links/02e7e51f6695c2ddddd000000.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Natalio_Extremera/publication/253234568_Burnout_en_profesionales_de_la_ensenanza_un_estudio_en_Educacion_primaria_secundaria_y_superior/links/02e7e51f6695c2ddddd000000.pdf)
- Echeverría Aráuz, H. (2013). *Síndrome de Burnout en maestros de educación primaria*. Tesis de grado académico de licenciatura en psicóloga. Universidad Rafael Landívar,

- Quetzaltenango, Facultad de Humanidades, Disponible en <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/22/Echeverria-Hanea.pdf>.
- Educación Superior 19, Marzo 2012. Calidad de la educación superior. Ministerio de Educación. Recuperado de: [http://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-92779\\_archivo\\_pdf\\_Boletin19.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-92779_archivo_pdf_Boletin19.pdf).
- Elvira, J., Cabrera, J. H. (2004). Estrés y Burnout en profesores. *International journal of clinical and health psychology*, 4(3), 597-621. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/337/33740309.pdf>
- Escamilla, D. (s.f.). *Asignatura de Fundamentos de la Metodología*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Recuperado de: [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Presentaciones/licenciatura\\_en\\_mercadotecnia/fundamentos\\_de\\_metodologia\\_investigacion/PRES38.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf)
- Estrada, L. (s.f.) Departamento de Filosofía. Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo. Venezuela. Recuperado de [https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL\\_DESEMPE%C3%91O\\_DOCENTE.pdf](https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf)
- Galicia, F. A., Zermeño, M. E. G. (2009). Estrés, agotamiento profesional (Burnout) y salud en profesores de acuerdo a su Tipo de contrato. *Ciencia & Trabajo*, 12(33), 172-176. Disponible en, [https://www.researchgate.net/profile/Fernando\\_Arias-Galicia/publication/28322448\\_Estres\\_Agotamiento\\_Profesional\\_burnout\\_y\\_Salud\\_en\\_Profesores\\_de\\_Acuerdo\\_a\\_su\\_Tipo\\_de\\_Contrato/links/02e7e53190d73d46d8000000/Estres-Agotamiento-Profesional-burnout-y-Salud-en-Profesores-de-Acuerdo-a-su-Tipo-de-Contrato.pdf#page=74](https://www.researchgate.net/profile/Fernando_Arias-Galicia/publication/28322448_Estres_Agotamiento_Profesional_burnout_y_Salud_en_Profesores_de_Acuerdo_a_su_Tipo_de_Contrato/links/02e7e53190d73d46d8000000/Estres-Agotamiento-Profesional-burnout-y-Salud-en-Profesores-de-Acuerdo-a-su-Tipo-de-Contrato.pdf#page=74)
- Guerrero Barona, E. (2015). Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del “quemado”. *Revista Iberoamericana de Educación, Sección colaboración de Lectores.*, pp. 1-23, Disponible en <http://rieoei.org/profesion17.htm>
- Guerrero, E., Gómez, R., Moreno, J. M., García-Baamonde, E., Blázquez, M. (2011). El síndrome del quemado, modos de afrontamiento del estrés y salud mental en



- profesores no universitarios. *Psicología Conductual*, 19(3), 557. Disponible en <http://search.proquest.com/openview/b85d21ca2a66da4e8bb515994c5bd2f6/1?pq-origsite=gscholar&cbl=966333>
- Gutiérrez Aceves, G., Celis López, M., Moreno Jiménez, S., Farias Serratos, F., Suárez Campos, J. (2006). Síndrome de Burnout. *ArchNeurocién* (Mex) Vol. 11, No. 4: 305-309, Disponible en <http://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Ibáñez, J., López, J., Márquez, A., Sánchez, N., Flórez-Alarcón, L., Vera, A. (2012). Variables sociodemográficas relacionadas al síndrome de Burnout en docentes de colegios distritales: Demographic variables related to teacher Burnout syndrome in school district. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 6(2), 103-116. Disponible en, [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1900-23862012000200009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862012000200009)
- Investigación cuantitativa (s.f.). Disponible en [http://ipes.anep.edu.uy/documentos/investigacion/materiales/inv\\_cuanti.pdf](http://ipes.anep.edu.uy/documentos/investigacion/materiales/inv_cuanti.pdf)
- Longas, J., Chamarro, A., Riera, J., Cladellas, R. (2012). La incidencia del contexto interno docente en la aparición del Síndrome del Quemado por el trabajo en profesionales de la enseñanza. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(2), 107-118. Disponible en [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622012000200004](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622012000200004)
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. n° 112. Disponible en <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>
- Maslach, C., Jackson, S.E. (1981; 1986). Seis dedos, 1997.
- Moriana Elvira, J., Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y Burnout en profesores International. *Journal of Clinical and Health Psychology*. Vol.4, núm. 3, pp. 597-621. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/337/33740309.pdf>

- Ochoa, M. (2005). *Tres miradas a la formación docente*. Disponible en <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-89943.html>
- Oramas Viera, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias de la Salud. Universidad de la Habana, Cuba, Disponible en [http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis\\_-\\_ARLENE\\_ORAMAS\\_VIERA.pdf](http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_-_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf)
- Ortega, M. D. L. A. L. (2009). La psicoterapia humanista. Disponible en <http://www.psiquiatria.com/revistas/index.php/psicologiacom/article/viewFile/713/688/>
- Oscar, M, T (2011, 4 de Diciembre). *El profesor universitario: sus competencias y formación. Profesorado revista de currículum y formación del profesorado*. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL1.pdf>
- Sierra, M. (2012). *Tipos más usuales de investigación*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Recuperado de: [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P\\_Presentaciones/prepa3/tipos\\_investigacion.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/prepa3/tipos_investigacion.pdf).
- Trallero, C. (s.f.). *Tratamiento del estrés docente y prevención del Burnout con musicoterapia autorrealizadora*. Recuperada de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/11519/1/tratamiento%20estres%20docente.pdf>
- Viloria, H., Paredes, L. (2007). Burnout en profesores de educación física. *Revista de psicología del deporte*, 12(2). Disponible en <http://www.rpd-online.com/article/view/167>

## Anexos

### Anexo N 1

Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)

			Nunca	Alguna Vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
			0	1	2	3	4	5	6
1	EE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	EE	Al final de la jornada me siento agotado							
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo							
4	PA	Puedo entender con facilidad lo que							

		piensan mis alumnos							
<b>5</b>	<b>D</b>	Creo que trato a alumnos como si fueran objetos							
<b>6</b>	<b>EE</b>	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mi							
<b>7</b>	<b>PA</b>	Me enfrento muy bien con problemas que me presentan mis alumnos							
<b>8</b>	<b>EE</b>	Me siento "quemado" por el trabajo							
<b>9</b>	<b>PA</b>	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros							
<b>10</b>	<b>D</b>	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo							

11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad							
13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo							
14	EE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a alguno de mis alumnos							
16	EE	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés							
17	PA	Tengo facilidad para crear una atmósfera							

		relajada en mis clases							
<b>18</b>	<b>PA</b>	Me encuentro animo después de trabajar junto con los alumnos							
<b>19</b>	<b>PA</b>	He realizado muchas cosas me merecen la pena en este trabajo							
<b>20</b>	<b>EE</b>	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades							
<b>21</b>	<b>PA</b>	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo							
<b>22</b>	<b>D</b>	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas							