

Síndrome de Burnout en docentes de la facultad de ingeniería ambiental en una  
universidad de Sabana de Occidente.

Nombres y apellidos completos del autor o autores

Angie Lorena Vergara Piñeros

Cindy Julieth Martínez Rubiano

Maritza Gutiérrez Sierra

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Sede Madrid (Cundinamarca)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Mayo de 2022

Síndrome de Burnout en docentes de la facultad de ingeniería ambiental en una  
Universidad de sabana occidente.

Nombres y apellidos completos del autor o autores

Angie Lorena Vergara Piñeros

Cindy Julieth Martínez Rubiano

Maritza Gutiérrez Sierra

Trabajo de Grado Presentado como requisito para optar al título de Administrador en Salud

Ocupacional

Asesor(a)

Jenny Barbosa Becerra

MG. Tecnología educativa y medios innovadores

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Sede Madrid (Cundinamarca)

Programa Administración en Salud Ocupacional

Mayo de 2022

### **Dedicatoria**

Dedicamos este trabajo de grado a Dios cada uno de nuestros padres, hijos y esposos a quienes de una u otra manera nos han apoyado en este proceso, el cual ha sido un camino de sacrificio y disciplina que finalmente culminamos con gran éxito y esfuerzo.

¡Quiero rememorar a mi padre Marco Gutiérrez! Quién hoy me acompaña y celebra desde el cielo este triunfo personal.

### **Agradecimientos**

Los resultados de este proyecto están dedicados a todas a aquellas personas que, de alguna forma son parte de su culminación. A la corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO), por el apoyo y el asesoramiento de las profesoras Jenny Barbosa Becerra y Andrea Cecilia Sanabria nuestro sincero agradecimiento por su apoyo y colaboración en cada momento de consulta y soporte en este trabajo de investigación. A Dios por darnos sabiduría, entendimiento, conocimiento para realizar el proyecto y nuestras familias por su comprensión, motivación y apoyo que nos brindaron para lograr todas y cada una de nuestras metas.

## Tabla de contenido

Listado de Tablas.....	7
Lista de figuras .....	9
Listado de Anexos .....	11
Resumen .....	12
Abstract .....	13
Introducción .....	14
1. Problema.....	16
1.1Árbol de problema.....	16
1.2. Descripción del problema.....	16
1.3Formulación o pregunta problema .....	18
2.Objetivos .....	18
2.1. Objetivo general .....	18
2.2 Objetivos específicos.....	18
3.Justificación.....	19
4.Hipótesis.....	20
5.Marco de referencia.....	20
5.1Marco legal.....	20
5.2Marco investigativo.....	23
5.3.Marco teórico .....	32
6.Metodología .....	36
6.1.Enfoque y alcance de la investigación.....	36

6.2 Cuadro resumen de objetivos, actividades, herramientas y población(o muestra) utilizada en la recolección de la información.....	37
6.3. Descripción detallada del diseño metodológico desarrollado para el logro de los objetivos.....	38
7. Resultados .....	41
8.Conclusiones .....	101
9.Recomendaciones.....	102
10.Referencias .....	105

## Listado de Tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1 .....	20
Tabla 2 .....	37
Tabla 3 .....	38
Tabla 4 .....	39
Tabla 5 .....	42
Tabla 6 .....	44
Tabla 7 .....	46
Tabla 8 .....	48
Tabla 9 .....	49
Tabla 10 .....	51
Tabla 11 .....	52
Tabla 12 .....	54
Tabla 13 .....	55
Tabla 14 .....	57
Tabla 15 .....	59
Tabla 16 .....	60
Tabla 17 .....	62
Tabla 18 .....	64
Tabla 19 .....	66
Tabla 20 .....	67

Tabla 21 .....	69
Tabla 22 .....	71
Tabla 23 .....	72
Tabla 24 .....	74
Tabla 25 .....	76
Tabla 26 .....	77
Tabla 27 .....	79
Tabla 28 .....	81
Tabla 29 .....	83
Tabla 30 .....	84
Tabla 31 .....	86
Tabla 32 .....	88
Tabla 33 .....	90
Tabla 34 .....	92
Tabla 35 .....	94
Tabla 36 .....	96
Tabla 37 .....	98

## Lista de figuras

Figura 1 .....	16
Figura 2 .....	41
Figura 3 .....	42
Figura 4 .....	43
Figura 5 .....	45
Figura 6 .....	47
Figura 7 .....	49
Figura 8 .....	50
Figura 9 .....	52
Figura 10 .....	53
Figura 11.....	55
Figura 12 .....	56
Figura 13 .....	58
Figura 14 .....	60
Figura 15 .....	61
Figura 16 .....	63
Figura 17 .....	65
Figura 18 .....	67
Figura 19 .....	68
Figura 20 .....	70
Figura 21 .....	71

Figura 22 .....	73
Figura 23 .....	75
Figura 24 .....	77
Figura 25 .....	78
Figura 26 .....	80
Figura 27 .....	82
Figura 28 .....	84
Figura 29 .....	85
Figura 30 .....	87
Figura 31 .....	89
Figura 32 .....	91
Figura 33 .....	93
Figura 34 .....	95
Figura 35 .....	97
Figura 36 .....	99
Figura 37 .....	99
Figura 38 .....	100

**Listado de Anexos**

	<b>Pág.</b>
Anexo 1.....	112
Anexo 2.....	114
Anexo 3.....	117

## Resumen

El objetivo principal fue establecer los indicadores más representativos que pueden determinar síndrome de burnout en docentes de la facultad de ingeniería ambiental en una universidad de la sabana occidente, a través del cuestionario Maslach, con una población encuestada conformada por 22 docentes universitarios de los cuales el 45% son mujeres y el 55% son hombres. Su edad está comprendida en un rango entre 24 años a 54 años. El enfoque de esta investigación es de tipo cuantitativo con un alcance descriptivo, con el cual se pretende medir a través de pruebas estadísticas y precisas por medio del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) desarrollado por Maslach y Jackson en 1981.

Los resultados analizados indican que los valores de referencia fueron un (27,27%) de la población encuestada presentando sintomatología alta al cansancio emocional, lo que genera que se sientan particularmente cansados, emocionalmente exhaustos por las cargas laborales diarias. Como segundo aspecto los resultados de despersonalización detallan un índice alto en los docentes que participaron en la investigación mostrando un porcentaje del (10,8%) para el total de la muestra, exponiendo que presentarían actitudes de frialdad y distanciamiento con las personas de las cuales se encuentran rodeadas. A diferencia de la subescala de realización personal con un porcentaje de (47,2%) que indica que tener en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el Síndrome de Burnout en los docentes.

**Palabras Clave.** Síndrome de Burnout, despersonalización, agotamiento emocional, realización personal.

### **Abstract**

Burnout Syndrome is a psychological response to chronic work stress that involves three dimensions: Emotional exhaustion, which makes up the first phase of the process, resulting in a depletion of vital energies and loss of interest in work. Depersonalization: this mixes the feelings generating impotence, helplessness, personal hopelessness, decrease of achievement or personal realization, this phase generates absence of family, social, recreational ideals, with relationship between the individual and the environment.

The main objective was to establish the most representative indicators that can determine burnout syndrome in teachers of the faculty of environmental engineering in a university of Sabana Occident, through the Maslach questionnaire, with a surveyed population of 22 university teachers of which 45% are women and 55% are men. Their age ranges from 24 to 54 years old. The approach of this research is quantitative with a descriptive scope, with which it is intended to measure through statistical and precise tests by means of the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire developed by Maslach and Jackson in 1981.

The analyzed results indicate that according to the reference values (27.27%) of the surveyed population show high symptoms of emotional exhaustion, which makes them feel particularly tired, emotionally exhausted by their daily workload. As a second aspect, the results of depersonalization detail a high index in the teachers who participated in the research showing a percentage of (10.8%) for the total of the sample, exposing that they would present attitudes of coldness and distancing with the people with whom they are surrounded. On the other hand, the subscale of personal fulfillment also establishes a high index of (47.2%) where feelings of self-efficiency and personal fulfillment at work are reflected.

**Keywords.** Burnout syndrome, depersonalization, emotional exhaustion, personal fulfillment.

## **Introducción**

En la actualidad, múltiples estudios muestran la presencia del síndrome de burnout en diferentes áreas profesionales, entre ellas la docencia. Esta labor presenta una alta susceptibilidad al burnout, debido a la ejecución simultánea de múltiples actividades que consisten en asegurar que los estudiantes reciban una educación superior de calidad, es así como las universidades tienen la tarea de formar ciudadanos capacitados en el campo laboral para la sociedad, (Alderete, Pando, Aranda y Balcázar, 2003).

El síndrome de burnout consiste en una respuesta psicológica al estrés laboral crónico que compromete tres dimensiones: Agotamiento emocional; el cual constituye la primera fase del proceso, dando así una pérdida de energías vitales y pérdida de interés por el trabajo. Despersonalización; este compromete los sentimientos generando impotencia, indefensión, desesperanza personal y pérdida de logro o realización personal; esta etapa genera alejamiento de ideales familiares, sociales, recreativas, relación entre el individuo y el ámbito laboral (Maslach y Jackson, 1979.)

Las demandas laborales que el docente realiza en su trabajo son determinantes en la aparición del burnout, dándose más importancia a las características organizacionales. Este modelo parte de tres constructos interrelacionados: las transformaciones en la escuela; las decisiones de los administradores y jefes de las instituciones educativas y los factores organizacionales y personales. Las investigaciones realizadas sobre el síndrome de burnout en docentes han señalado algunos factores relacionados con su aparición, los cuales pueden agruparse en variables organizacionales y propias del trabajo, sociodemográficas y de personalidad (Moriani y Herruzo, 2004).

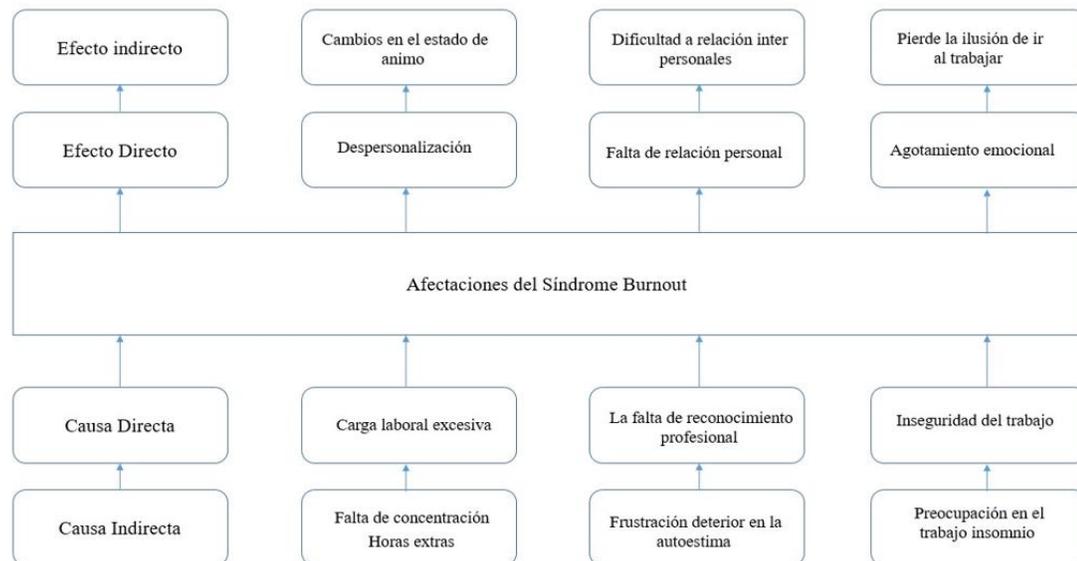
En relación con las variables organizacionales y propias del trabajo como docentes, se han planteado factores asociados el clima laboral, la satisfacción y sobrecarga laboral, los trabajos administrativos, las clases con muchos alumnos, el conflicto de rol, los problemas con los superiores, compañeros y con los padres de los alumnos, las legislaciones educativas, el desarrollo profesional deficitario, los salarios mal remunerados, los trastornos de conducta y conductas disruptivas del alumno. Adicional a esto se ven que las obligaciones del docente se multiplicaron al aplicar el método de enseñanza virtual, tomando su tiempo libre en capacitaciones de herramientas online, creando reuniones, entre otros (Alderete et al., 2003)

## 1. Problema

### Árbol de problema

**Figura 1**

*Árbol de problema*



Nota. Árbol de problemas afectaciones del síndrome de Burnout

### 1.2. Descripción del problema

El síndrome de burnout fue declarado en los años 2000 por la organización mundial de la salud como un factor de riesgo laboral (Saboro, 2015). El término de burnout fue utilizado por primera vez en el año (1974) por Freudenber para referirse a los problemas sociales. Si bien tuvo como precursor Maslach en (1976) comienza a reflexionar sobre este fenómeno, relacionando aversiones que se producían en el trabajo de los servicios sociales, obteniendo una definición y caracterizándola por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, si bien el síndrome de burnout en general es una respuesta al estrés

crónico en el trabajo corto y largo trabajo acumulado, donde se van presentando consecuencias negativas a nivel individual y organizacional.

Ya anteriormente escrito el síndrome es llevado especialmente a profesiones que tengan responsabilidad social y ética como, por ejemplo, profesores, médicos, enfermeras, estudiantes, trabajadores de salud mental, trabajadores que laboran con personas de la tercera edad, trabajadores de las fuerzas armadas y vigilantes penitenciarios implicando idealismo y servicio a los demás y se asienta sobre una personalidad perfeccionista con un alto grado de exigencia y con una gran tendencia a implicarse en el trabajo, algunos factores asociados al síndrome de burnout son insatisfacción marital, relaciones familiares empobrecidas, falta de tiempo para el ocio y supresión de la actividad física, junto con insatisfacción permanente y sobre carga en la agenda laboral. (Gantiva, A., Tabares, S., y Villa, M. 2010).

Se conoce que el sector educación se posiciona como uno de los espacios, que, por las crecientes demandas de actividades, responsabilidades, funciones y el gran compromiso de impartir no solo conocimientos sino el contribuir en la formación profesional, personal y social de los nuevos sujetos que harán parte de la colectividad, es bastante compleja y definitiva ya que el objetivo es brindar profesionales eficientes y eficaces teniendo cualidades competentes para el futuro de la industria, en relación con las variables organizacionales y propias del trabajo, se han planteado como factores asociados el clima laboral, la satisfacción y sobrecarga laboral, los trabajos administrativos, las clases con muchos alumnos, el conflicto de rol, los problemas con los superiores, causando desmotivación al oficio propio, generando crisis laboral, hasta el punto de abandonar su profesión.

Es claro que los docentes pueden presentar el síndrome, por los diversos problemas que enfrentan; en su misión de formar a los estudiantes brindando una educación de calidad. Actualmente al docente, debe contar con varias competencias para su desempeño como

educador guía, motiva hace seguimiento evalúa, planifica desarrolla clases, realiza proyectos, a su análisis, y propuestas de solución se encuentren expuesto a diversas variables que pueden afectan su rol académico su vida personal y profesional” (El Sahili González, 2010, p.21).

Así mismo en Colombia, entre un 20% y un 33% de trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés (Muñoz, A., Osorio M., Robles, P., & Romero, E. 2014). Universia (como se citó en Cruz, 2015) menciona en algunos de sus apartes, que: “el mercado laboral. Por lo tanto, es importante que se le dé una atención al problema de salud que padecen los profesores.

### **Formulación o pregunta problema**

¿Cómo influyen los síntomas del Síndrome de Burnout en docentes de la facultad de ingeniería ambiental en una universidad de Sabana de Occidente?

## **Objetivos**

### **2.1. Objetivo general**

Establecer los niveles más representativos que pueden determinar Síndrome de Burnout en docentes de la facultad de ingeniería ambiental en una universidad de Sabana de Occidente, a través del cuestionario Maslach

### **2.2 Objetivos específicos**

Identificar la frecuencia y la intensidad con la que sufren el Burnout los docentes de acuerdo a la aplicación del cuestionario de Maslach.

Detallar la posible relación entre las variables socio demográficas y los niveles de Burnout presentes en los docentes fundamentado a través de pruebas estadísticas.

Estructurar estrategias para afrontar y disminuir los riesgos asociados con la salud de los docentes.

### **Justificación**

La investigación de este trabajo de grado aporta información sobre la salud de los docentes, específicamente el estado emocional, el síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal), es un tema poco conocido, no hay muchos estudios a nivel de Colombia, pero no es ajeno a la realidad, se pretende insertar estos temas en círculos de estudios, encuentros realizados por los docentes para su debate correspondiente y elevar a nivel central planes y proyectos que ayuden a mejorar la calidad educativa, asimismo se considera que la salud y el desempeño laboral van de la mano. También servirá para recuperar el reconocimiento de la labor docente.

En los docentes las enfermedades más comunes es padecer del síndrome de Burnout, (Magisterio nacional, 2016) esto implica que se dé un agotamiento inicial con falta de optimismo, entusiasmo y a si afectando la salud mental, y física con resultados negativos, lo cual se empieza a reflejar en la calidad de la educación que recibe el estudiante, pues se hace notoria la falta de compromiso, dedicación y esfuerzo por llevar a cabo las actividades propias de la labor. La capacidad para resolver las falencias, dinámicas y conflictivas que se dan en el ambiente académico, las cuales se traducen en situaciones de desbordamiento y estrés crónico (Villanueva, Jiménez, García, y Durán, 2005)

Es por ello que el desarrollo de la presente investigación es de gran utilidad debido a que contribuye en la identificación de las problemáticas más relevantes presentes en la sociedad. Los docentes se encuentran afectados en la actualidad tanto en lo social, tecnológico, y económico.

### Hipótesis

Hi Los docentes de educación superior presenta un alto grado de Burnout, evidenciado en sus tres componentes significativos: agotamiento emocional, despersonalización afectiva y baja realización profesional.

Ho Los docentes de educación superior no presenta un alto grado de Burnout, evidenciado en sus tres componentes significativos: agotamiento emocional, despersonalización afectiva y baja realización profesional.

### Marco de referencia

#### Marco legal

(Normatividad legal o técnica en que se fundamenta el trabajo de investigación)

**Tabla 1**

#### *Marco Legal*

<i>Norma</i>	<i>Institución Normalizadora</i>	<i>Año</i>	<i>Descripción</i>	<i>Aporte al Proyecto</i>
<b>Decreto 2566</b>	Presidencia de la Republica	2009	Se adopta la tabla de enfermedades profesionales en Colombia, el articulo 1 numeral 42, indicando los factores de riesgo psicosocial y las patologías causadas por estrés laboral	_Establece enfermedades desarrolladas por el estrés laboral precisado por varios factores profesionales
<b>Decreto 1295</b>	Ministerio de gobierno de la república de Colombia	1994	Artículo 2: establece promoción y prevención hacia los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo y de salud de la población en los	Define las condiciones y beneficios de los trabajadores frente a accidentes de trabajo y enfermedad profesional

<i>Norma</i>	<i>Institución Normalizadora</i>	<i>Año</i>	<i>Descripción</i>	<i>Aporte al Proyecto</i>
			lugares de trabajo tales como físicos, químicos, biológicos, ergonómicos psicosociales de saneamiento y seguridad	
<b>Ley 1616</b>	Congreso de Colombia	2013	Artículo 9: garantizar que las empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.	Describe las ventajas y lineamientos de programas que tienen los trabajadores dentro de las actividades de promoción y prevención en salud dentro de la empresa.
<b>Resolución 2646</b>	Ministerio de protección social	2008	Establece la definición de responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención y monitoreo permanente a la exposición de factores de riesgos psicosociales en el trabajo.	Permite determinar patologías por el estrés ocupacional en el ámbito laboral.
<b>Decreto 1443</b>	Ministerio de trabajo	2014	Tiene como objetivo mejorar las condiciones y el medio ambiente del	Evaluar el Cumplimiento de los estándares mínimos del

<i>Norma</i>	<i>Institución Normalizadora</i>	<i>Año</i>	<i>Descripción</i>	<i>Aporte al Proyecto</i>
			trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas ocupaciones, esta norma entró a formar parte del Decreto 1072 de 2015, que también lleva el nombre de “Decreto Único Reglamentario del Sector del Trabajo	sistema de garantías de calidad del sistema general de riesgos laborales en seguridad y salud en el trabajo.
<b>Resolución 2404</b>	Ministerio de trabajo	2019	Por medio de la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial, la guía técnica para la promoción prevención e intervención de los factores Psicosociales.	Permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el colaborador.

Fuente. Datos tomados de ministerio de gobierno.

## Marco investigativo

### 5.2.1 Investigaciones internacionales

El proyecto titulado condiciones de trabajo, Burnout y síntomas de estrés en la universidad: validación de un modelo estructural sobre el efecto mediador de la competencia personal percibida tuvo como objetivo poner a prueba un modelo teórico estructural, sobre el efecto mediador de la competencia personal percibida en la aparición del Burnout y las reacciones y sintomatologías del estrés, de esta manera utilizaron una muestra de 315 trabajadores de la universidad de Sevilla, donde 193 eran docentes y 122 no docentes, es necesario indicar que utilizaron cuatro instrumentos para el análisis de tal investigación, donde involucran el cuestionario de datos sociodemográficos y laborales (Avargues 2006), y la “Escala laboral de estrés” (Ríos, F, 1995). “Inventario de *burnout* de Maslach” (*Maslach Burnout Inventory*, MBI; Maslach y Jackson, 1986), “Escala Magallanes de estrés” (García, E; García, M, 1998), de manera personal. Esto ratificando que los resultados que más incidencia tuvieron en la investigación, fueron cansancio emocional y sobrecarga laboral, dando así desarrollo al síndrome de Burnout, esto determino que los encuestados presentaran de manera representativa una despersonalización y un sentimiento negativo de realización persona. (Avargues y Borda, 2010).

Otro proyecto a su vez, titulado Síndrome de Burnout en profesores de una institución superior en México, comprobaron que el nivel del SB en los profesores de la Facultad de Contaduría y Administración (FCA) de la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH) en México. Donde obtuvieron una participación de hombres con 61.7% y de mujeres con un 38.3% entre todas las edades, estos cuestionarios que aplicaron, determinaron el nivel del síndrome que tenía cada docente, entre ellos está el cuestionario de datos sociodemográficos y laborales, “Inventario de *burnout* de Maslach” (*Maslach Burnout Inventory*, MBI; Maslach y Jackson, 1986), y cuestionario de salud de Goldberg GHQ 28, los resultados identificados de dicha

investigación determinaron que en el momento de la investigación el Síndrome de Burnout no prevalecía, al observar que solo unos lo padecían, identificaron que había prevalecía en las mujeres respecto a cansancio emocional, más que en los hombres, para concluir si había estrés en los docentes, donde ellos manifestaron que era por temas de salud y familiares mas no laborales. (Sapién; Piñón; Gutierrez; rubio, 2015).

En el año (2016) los autores de la siguiente investigación, Betsy Ilaja y Carlos reyes, como titularon la investigación, Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa, exploraron si se podía producir efectos en el desempeño y la salud mental de los profesores universitarios, a raíz de los cambios implementados en la normativa en educación en ecuador, involucraron a 93 docentes los cuales laboraban tiempo completo en la universidad , basados de dicha investigación, implementaron varios cuestionarios como *Estrés Laboral* (OMS y la OIT: Ivancevich y Matteson, 1985), y El Test de Salud Total fue elaborado por Langner Amiel (Amiel, 1986), *Burnout* (MBI ES: Herranz, Reig & Cabrero,2006). Otro cuestionario fue el de *Inteligencia emocional* (TMMS 48: Extremera, Fernández Berrocal, Mestre & Guil, 2004) unos docentes lo realizaron como una entrevista y otros de manera personal, esta investigación genera unos resultados parecidos a un análisis anteriormente mencionado, identificando que las mujeres tienen un índice más alto de agotamiento emocional a comparación de los hombres, aunque los resultados a la vez demostraron que había desgaste psicofisiológico y de pérdida de energías según el instrumento aplicado de Burnout, (BO) lo que refiere que presentaron problemas psicológicos, mentales y físicos, entre otros. (Ilaja y Reyes, 2016).

Niveles de síndrome de burnout en docentes de una universidad ecuatoriana, los investigadores de este proyecto, optaran por analizar el nivel del Burnout presente en los profesores de la facultad de ciencias médicas de la universidad regional autónoma de los Andes,

voluntariamente participaron 56 docentes entre ellos 25 mujeres y 31 hombres, basándose del test de Burnout de Maslach (M.B.I.) (Maslach y Jackson, 1986), implementándolo, de manera evaluativa analizaron que los docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, en su totalidad no sufren el síndrome por presentar niveles de prevalencia medios de 17.60% y 24.65% 8.30% en las dimensiones Cansancio emocional y realización personal, respectivamente, y un 8.30% de despersonalización, sí existe un grupo de docentes (12.6%) que tiene el Síndrome de Burnout puesto que presentan altas puntuaciones en las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización y bajas puntuaciones en la dimensión realización personal. (Romero; Pimienta; Ramos; Sánchez: y Gonzales, 2019).

Burnout, salud y bienestar en trabajadores docentes y administrativos de una universidad privada de Lima, el objetivo investigativo de este trabajo lo enfocaron a analizar variables que predicen los componentes de Burnout, con una colaboración de 226 docentes y 286 administrativos de la misma universidad, aplicando la escala de Maslach Burnout Inventory general adoptando al contexto peruano por ( Fernández y Merino,2015) compuesta por 16 ítems, evaluaron la salud percibida de cada uno de los participantes con el cuestionario SF 36 basada en 36 ítems, a la vez utilizaron la escala de florecimiento y el afecto positivo y negativo para realizar la medición del bienestar compuesto por 8 ítems, los autores aplicaron estas encuestas de manera presencial donde encontraron el espacio acorde a los trabajos para realizar las mismas , generando como resultado unos puntajes ligeramente más elevados en los administrativos en agotamiento emocional y cinismo y un bajo puntaje en eficiencia, en ambos grupos se identificó presencia se Burnout. (Tavera, Martínez y Casareto, 2019)

Influencia del perfil sociodemográfico del profesorado universitario sobre la inteligencia emocional y el burnout, cabe resaltar que los autores buscaron un modelo diferente de investigación, ya que evaluaron el estado emocional y el burnout del personal docente

investigado (PDI), en el contexto de la universidad de las Palmas de Gran Canaria, de acuerdo a lo anterior contrarrestaron unas hipótesis para así, afirmar que el burnout tiene un alto componente emocional. La inteligencia emocional (IE) actúa como factor preventivo del malestar docente, explicando por qué hay docentes que son más resistentes a los factores estresantes propios de la profesión, la muestra estuvo compuesta por 304 docentes, basándose en los instrumentos TMMS24 de Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995), la cual evalúa los niveles de la inteligencia emocional personal y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBIGS), el cual diseñaron para medir el Burnout. Efectuadas de dos maneras, por correo electrónico y la otra de manera presencial, dando así unos resultados ya conocidos por expertos en el tema, Fernández Berrocal, Berrios Martos, Extremera y Augusto (2012).

Es así como se identificó, que las mujeres puntúan más alto en comprensión emocional y en regulación emocional, aunque presentan un mayor grado de agotamiento y cinismo; los docentes de arte y humanidades presentan un mayor grado de percepción emocional y comprensión emocional y un mayor número de años de experiencia origina un mayor nivel de cinismo entre los docentes de la universidad de las Palmas de Gran Canaria. (Suarez y Martin, 2019).

Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa, como propósito analizaron comparativamente manifestaciones del síndrome de burnout en profesores de escuela y de universidad, los investigadores eligieron 413 docentes, donde 282 fueron de instituciones educativas y 131 de una universidad de Arequipa, iniciando con un cuestionario sociodemográfico y el inventario de Burnout de Maslach (Maslach, y Jackson, 1981), recogieron la información de manera presencial cuando los candidatos tenían disponibilidad, generaron unos resultados donde los profesores de nivel de secundaria y universitario, presentaban mayor agotamiento emocional que los de primaria; mientras que los profesores de nivel de secundaria tenían mayor despersonalización a

comparación de profesores de otros niveles de enseñanza, esto indicando que los docentes de universidad y docentes de secundaria presentan un grado de Burnout, en relación a sus múltiples actividades diarias. (Arias, Huamani, Ceballos, 2019)

Desgaste ocupacional en docentes universitarios mediante el modelo factorial confirmatorio, a partir de esto, los investigadores realizaron un estudio descriptivo, comparativo con dos grupos de estudio que pretende identificar las diferencias de componentes del desgaste ocupacional en docentes universitarios de dos facultades, 125 docentes participaron en la investigación, 55 de la facultad de educación y 70 de la facultad de ingeniería electrónica, para tal estudio utilizaron la encuesta EDO (Escala de Desgaste Ocupacional) sustentado por Uribe, (2010), los principales resultados mostraron un desgaste emocional muy elevado en la facultad de educación, donde presentaban pérdida progresiva de energía, debilidad emocional, desgaste y fatiga por el trabajo a lo que hacían referencia los docentes, que era por la demanda de atender los estudiantes con sus diversas necesidades, a diferencia de los docentes de la facultad de ingeniería electrónica que presentaban niveles moderados de desgaste emocional, despersonalización y e insatisfacción de logro a lo que refieren que no tenían mucho vínculo con el exterior. (Fuster et al, 2019).

Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios, en este estudio los autores analizaron por diferencia de grupos las variaciones del capital psicológico, el engagement docente y el burnout laboral según las etapas del desarrollo profesional de docentes universitarios, conformado por 250 docentes universitarios de Argentina, con una participación de un 51% de mujeres y 49% de hombres, los autores utilizaron varios instrumentos para analizar a fondo las desviaciones, recurriendo a Capital psicológico, utilizando la versión abreviada del Psychological Capital Questionnaire propuesta por Luthans, Avolio, Avey y Norman (2007), engagement docente. Para evaluar el engagement

laboral de los docentes universitarios utilizando la versión corta de nueve ítems de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli & Bakker, 2004), Burnout laboral. Para evaluar el síndrome del burnout utilizaron el Oldenburg Burnout Inventory, desarrollado por Demerouti, Mostert y Bakker (2010), los resultados de esta investigación arrojaron que entre más años de trabajo y experiencia tenían los docentes, solían tener un grado bajo de Burnout, dando así unas cifras bajas para los docentes con menos experiencia y trayectoria laboral en el área, cabe destacar que la investigación con mayor nivel de experiencia presentaron unos niveles altos de eficacia, resiliencia y esperanza vinculados a su actividad docente. (Mesurado y Laudadio, 2010)

### **5.2.2 Investigaciones Nacionales**

Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia Burnout, el principal objetivo de los investigadores fue, evaluar el síndrome de desgaste profesional o Burnout: antecedentes, síndromes consecuentes, en docentes que laboran medio tiempo y tiempo completo en dos universidades privadas de la ciudad de Popayán, con este proyecto no calcularon una muestra ya que la aplicaron a toda la población conformada por 58 docentes, el cuestionario empleado, fue Breve de Burnout, que contempla específicamente variables cognitivas y conductuales apenas presentes en el MBI, centrándose específicamente en la dimensión emocional, así consolidando que en los docentes evaluados se presentó una baja presencia del síndrome de Burnout generado por dedicación de tiempo completo al trabajo, relación marital con pareja habitual. Y algo a considerar en este estudio, es que analizaron una alta despersonalización en personal más joven con actitudes negativas hacia sus colegas y estudiantes, consideraron que lo más conveniente era tomar medidas correctivas por parte de las directivas, desde un inicio para contrarrestar tal sintomatología. (Correa, Muñoz, Chaparro, 2010).

Otro proyecto titulado, Docencia, investigación y burnout: el síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad, los autores efectuaron el objetivo comprobando que el nivel del síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT) en los profesores universitarios de contabilidad se asociara a las actividades docentes y a las actividades investigadoras, Para ello desarrollaron una versión modificada del MBI que permitió obtener medidas asociadas a ambas tareas (MBI D/I), con la colaboración de 192 docentes universitarios, del área de contabilidad y economía financiera, donde crearon un enlace directo por correo electrónico para que cada participante realizara el cuestionario, mostrando así que un 30% de los encuestados manifestaron abandonar la universidad y cambiar de trabajo, en relación los docentes enfocados en la investigación tenían una puntuación más alta de desgaste emocional y baja en realización personal y en los docentes un nivel alto de despersonalización dando así inicios a síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT). (Arquero y Donoso, 2013).

El presente estudio, Síndrome de Burnout y su incidencia en docentes del programa de psicología UNIMINUTO sede llanos, (Villavicencio Meta), donde los autores tuvieron como propósito, describir la incidencia del síndrome de Burnout en los docentes del programa de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, de este modo participaron 15 docentes de tiempo completo y medio tiempo, empleando la encuesta sociodemográfica y el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), es así como los autores de dicho proyecto analizaron que había ausencia de Síndrome de Burnout en los docentes ya que solo uno presento indicios de cansancio emocional y sentimientos de ausencia, lo cual era correctivo, y se evidencio una ausencia del síndrome en el 100% de los docentes. (Vega y Sánchez, 2017).

Este proyecto a su vez estudia el Síndrome de Burnout en profesores de educación superior de una universidad privada del Valle de Aburrá, Antioquia, Estimando los niveles de los síntomas del síndrome de Burnout en profesores de educación superior de una universidad privada del

Valle de Aburrá, Antioquia, los autores (Sepúlveda y Betancur), fundamentaron la prueba escala de desgaste ocupacional (EDO), la cual evalúa el desgaste ocupacional en adultos dentro de su vida laboral. Comprendidas en 22 y 67 años, de los cuales 21 fueron mujeres y 15 hombres, evaluando 36 docentes, evidenciando que los docentes con más años de trayectoria presentaban un alto indicio de despersonalización y desgaste ocupacional, y los otros presentaban pérdida progresiva de energía, planteando planes de acción por parte de la universidad. (2017).

Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios, Universidad Metropolitana, Barranquilla, Colombia. En esta investigación los autores analizaron la relación del Síndrome Burnout y los sentimientos de autoeficacia con el rendimiento académico en profesores universitarios pertenecientes a los Programas de Psicología y Odontología de una Universidad privada de la ciudad de Barranquilla. Identificando 20 docentes de odontología y 17 de Psicología, la población fue evaluada con Maslach Burnout Inventory (MBI, 1981) adaptado por Seisdedos (1997) y Sentimiento de Autoeficacia en el Profesor de Tschannen Moran y Woolfolk, (2001), esto indica que los resultados de los encuestados, presentaron un nivel de Burnout bajo, asumiendo bajo desarrollo personal, profesional y labora, debido a que no se sienten auto eficientes y productivos por la cantidad de trabajo que presenta y no cuentan con el tiempo adecuado para cumplir con todo. (García, Escorcía, Pérez, 2017).

Este proyecto a su vez Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia, los autores optaron por 3 objetivos, para que la información de la investigación quedara clara, analizar los principales factores que inciden en la presencia de Burnout en docentes, determinar los síntomas que lo evidencian; y establecer bajo qué estatuto (1278 o 2277) los docentes son más susceptibles a padecer el síndrome. Utilizando una muestra de 54 docentes de edades comprendidas entre 22 y 63 años, los autores encontraron en este estudio, que la incidencia del Burnout se presentaba por trabajar horas extras, falta de

espacios en comunicación con los jefes, salario inadecuado para cubrir sus gastos, que conllevo que los docentes con el tiempo presentaran baja motivación y desgaste profesional, dando fiabilidad al decreto descrito por los autores decreto 1278, que señala como uno de los problemas trascendentales de la actualidad a que se ven enfrentados los docentes nuevos. (Posada, Molano, Parra, Brito, y Rubio, 2019).

Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios, a continuación los investigadores Acosta, Parra, Burbano, Aguilera, Pozos, quisieron dar a conocer la relación entre estrés laboral, síndrome de burnout y afectaciones en la salud mental con violencia y acoso psicológico en el trabajo con docentes de una universidad de Colombia, los integrantes realizaron perfil sociodemográfico, cuestionario de estrés laboral Maslach Burnout y General de Salud de Goldberg e Inventario para Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo. Trabajaron con 68 docentes de pregrado. 45 médicos y (11 mujeres y 34 hombres) y 23 enfermeros (21 mujeres y 2 hombres), de esta manera los autores concluyeron según los resultados que, si la relación entre intensidad de violencia y presencia de estrés organizacional y la relación entre presencia de acoso y estrés organizacional indica que, ante la presencia de estrés organizacional, si se incrementaría la intensidad de violencia y la presencia de acoso psicológico en los docentes de la universidad (2019).

¿Qué es burnout?

Según Japcy Margarita Quiceno y Stefano Yinaccia alp expresa que “La experiencia de estrés es particular, puede darse por diferentes situaciones o contextos donde estén inmersas las personas. Es bien conocido que los ambientes laborales pueden ocasionar altos niveles de estrés en unas personas más que en otras, sobre todo cuando fallan las estrategias de afrontamiento que suele emplear el sujeto o cuando hay un desequilibrio entre las demandas y las capacidades para hacer frente a dichas demandas, presentándose entonces lo que se denomina estrés laboral crónico de carácter interpersonal y emocional que aparece como resultado de un proceso continuo, es decir, por la exposición prolongada en el tiempo ante eventos estresantes; y desde las primeras conceptualizaciones se consideraba que los profesionales de las organizaciones de servicios que trabajan en contacto con los clientes o usuarios de la organización eran los más proclives a desarrollarlo (Gil Monte, 2006; Aranda, 2006; Calíbrese, 2006; Peinado y Garcés, 1998).” Act. Colom. Psicol. vol. 10 no. 2 Bogotá Julio/dic. 2007

### **Tipos de burnout**

El síndrome de burnout ha sido cara caracterizado mediante tres perfiles clínicos (Farber, 1990): “frenético” (individuos que arriesgan la salud para maximizar su probabilidad de éxito profesional), “desgastado” (personas que piensan que sus esfuerzos en el trabajo no serán recompensados), “infra es simulado” (sujetos que presentan condiciones de trabajo monótonas).

**¿Qué es el estrés?** Según Sosa García, Elizabeth Cristina Revista CES Salud Pública Medellín Tomo 2, N. ° 1, (2011): 1 dice “El estrés es uno de los responsables directos de las enfermedades físicas, psíquicas y sociales más comunes que afectan al hombre. Estrés significa esfuerzo de adaptación tanto para cambios positivos como para negativos. El estrés sano se interpreta como un desafío o reto positivo y el estrés prejudicial activa el organismo a adaptarse a

una situación que interpreta como una amenaza generando enfermedades y sufrimiento las cuales se contemplan en el artículo 42 del Decreto 2566 del 7 de julio del 2009. El estrés es uno de los responsables directos de las enfermedades físicas, psíquicas y sociales más comunes que afectan al hombre. Estrés significa esfuerzo de adaptación tanto para cambios positivos como para negativos. El estrés sano se interpreta como un desafío o reto positivo y el estrés prejudicial activa el organismo a adaptarse a una situación que interpreta como una amenaza generando enfermedades y sufrimiento las cuales se contemplan en el artículo 42 del Decreto 2566 del 7 de julio del 2009”

### **¿Qué es estrés laboral?**

Según (Moreno y Báez, 2010, p. 50). En ese sentido, el estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene "alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo. Diversos estudios definen el estrés como un patrón de respuestas del organismo frente a exigencias externas (Levi, 1998; Lu et al., 2015; García Herrero, Mariscalá, Gutiérrez, y Ritzel, 2013). Por su parte, McGrath y Altman (1970) definen el estrés como un "desequilibrio sustancial entre la demanda y la capacidad de respuesta". (García Herrero, Mariscalá, Gutiérrez y Ritzel, 2013, p. 214), así mismo se le define como un estado con síntomas psicológicos, físicos o sociales, donde para la persona es difícil establecer un enlace entre sus habilidades y las expectativas puestas en ellos (Pasca y Wagner, 2012, p. 379).

### **Salud en el entorno laboral.**

La OMS (2008) define la salud como “un estado de bienestar completo, físico, mental y social y no sólo como ausencia de enfermedad, destacando el componente mental y social y subrayando su importancia para la calidad de vida, en la integración social de los individuos y en

su participación social y laboral” (OMS, 2008). Por otra parte, las amenazas para la salud en el trabajo se perciben como riesgos físicos, químicos y ambientales. En torno a estos riesgos y de minimizarlos las organizaciones tratan de brindarle a sus empleados un “trabajo decente” propiciando las mejores condiciones. En este sentido, los factores psicosociales y organizacionales presentes en toda entidad son condiciones que pueden afectar la salud laboral, de manera positiva como negativa... La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de los trabajadores (Jiménez y León, 2010, p. 8).

De acuerdo a lo anterior, los factores psicosociales disfuncionales se convierten en un peligro inminente para los empleados, lo cual se traduce en actitudes de inadaptación, tensión y respuestas psicofisiológicas, desencadenando altos riesgos para su salud y bienestar. Resumiendo, no es el trabajo en sí mismo lo que enferma, enferman las malas condiciones de trabajo.

En los últimos tiempos, las organizaciones internacionales y nacionales se han orientado en la promoción y la protección del bienestar de los trabajadores a través de la Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de secundaria 15 prevención y el control de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales, dando especial importancia al área de salud y seguridad en el trabajo (SST), cuya principal función es la de promover seguridad y bienestar a los empleados. De acuerdo con Cox, Griffiths y Rial González, como se citó en Jiménez y León (2010), el estrés relacionado con el trabajo (Work related stress) sería el agente psicofisiológico mediador entre los problemas laborales organizacionales y los problemas de salud, físicos y mentales (p.189). En consecuencia, se ha creado una preocupación generalizada por la aparición de nuevos riesgos de toda naturaleza, en el marco laboral encontramos los llamados riesgos emergentes, los cuales provienen de variados campos, como las nuevas tecnologías y sistemas de producción, las nuevas materias primas y los nuevos compuestos

químicos y biológicos. Asimismo, se observa el estado cambiante y dinámico de las organizaciones y en su proceso de cambio se incrementan los riesgos las fluctuaciones económicas rápidas, los nuevos sistemas de trabajo, la nueva sociodemográfica del mercado laboral, las nuevas formas de contratación, y en general, las nuevas formulaciones de las relaciones laborales

***Estrés laboral.*** El estrés laboral se define por Cooper, Kirkcaldy y Brown, (1994) al estado que experimenta el individuo cuando las exigencias del entorno laboral son tan altas que no logran enfrentarlas ni mantenerlas bajo control. Las exigencias a las cuales el ser humano se encuentra sometido como producto de su interacción con el mundo, genera en él emociones, tensiones y angustia (Sánchez y Mantilla, 2005). En el caso de los docentes, la evaluación se ha identificado como una fuente de estrés. El docente teme constantemente la evaluación de su desempeño, puesto que esta recae principalmente en los alumnos y trae consecuencias para su persona. Esto lleva a la posibilidad de que el docente desarrolle más enfermedades desencadenadas por el estrés y, por ende, tienda a producir manifestaciones psicósomáticas (El Sahili, 2010).

***Consecuencias del estrés laboral.*** Inicialmente el estrés puede dinamizar la actividad del individuo provocando un proceso de incremento de recursos (atención, memoria, activación fisiológica, rendimiento, etc.) que hacen aumentar la productividad. Cuando este proceso de activación es muy intenso o duro mucho tiempo, los recursos se agotan y se llega el cansancio, así como a la pérdida de rendimiento. Para realizar tareas complejas, o para aumentar la velocidad en tareas simples, se necesita un cierto grado de activación. Sin embargo, un exceso de activación dificulta la realización de dichas actividades. La manifestación del estrés varía de acuerdo a la persona y puede implicar consecuencias médicas, psicológicas y conductuales. El impacto de situaciones estresantes sobre el bienestar físico y mental del individuo puede ser

sustancial o extremo como es el caso del suicidio o arritmias cardiacas. Los cambios conductuales que pueden presentarse por el aumento de los niveles de estrés abarcan estados de nerviosismo, decaimiento corporal, tensión física, problemas cardiacos, entre otros.

## **Metodología**

### **6.1 Enfoque y alcance de la investigación**

El enfoque de esta investigación es de tipo cuantitativo con un alcance descriptivo por medio de tablas cruzadas con descriptores que pretenden interpretar y medir aspectos del Síndrome de Burnout, con el objetivo de establecer los niveles más representativos en los docentes de la facultad de ingeniería ambiental en una universidad de Sabana de Occidente, a través del cuestionario. (Maslach y Jackson, 1981).

#### **Descripción de la población encuestada**

La población encuestada fueron 22 docentes de la universidad, los cuales el 45% son mujeres y el 55% son hombres. Están entre un rango de edades de 24 a 54 años, el nivel de escolaridad está distribuido entre formación de pregrado, especialista y magister (ver figura 2) de los cuales en la actualidad un 27% están adelantando su estudio posgradual.

## 6.2. Cuadro resumen de objetivos, actividades, herramientas y población (o muestra)

utilizada en la recolección de la información.

**Tabla 2**

*Cuadro resumen de objetivos*

<u>Objetivo General</u>	<u>Objetivos Específicos</u>	<u>Actividades</u>	<u>Instrumento</u>	<u>Población o Muestra</u>
Establecer los indicadores más representativos que pueden determinar el Síndrome de Burnout en docentes de la facultad de ingeniería ambiental en una universidad de sabana occidente, a través del cuestionario Maslach	Identificar los principales indicadores de agotamiento emocional, despersonalización afectiva y baja realización profesional evidenciados en los docentes con la aplicación del cuestionario de Maslach	Link de encuesta sociodemográfica Link de cuestionario Burnout	Encuesta sociodemográfica Cuestionario de Maslach Burnout	La facultad de ingeniería ambiental está compuesta por 26 se estableció un tamaño de muestra de 22 lo cual se establece un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 9% haciendo esto una muestra representativa de la población
	Establecer la posible relación entre las variables sociodemográficas y los grados de Burnout presente en los docentes fundamentando a través de pruebas estadísticas.	Análisis de variables	Realización de tablas cruzadas, discriminadas por las variables sociodemográficas	Fuente de la información datos recolectados por la encuesta
	Describir las posibles afectaciones que pueden desarrollar e	Realización de tablas estadísticas	Realización de tablas cruzadas, discriminadas por las variables	Fuente de Obtención de la información

identificar los diferentes grados de Burnout en los docentes		sociodemográficas	
Establecer las estrategias que se pueden fomentar en la población docente a fin de minimizar el riesgo causado por los diferentes grados de Burnout	Relación de las posibles estrategias	Generar actividades que puedan disminuir los efectos del Burnout en los docentes de educación superior	Fuente de investigaciones previas sobre mitigación del Burnout

Fuente. Elaboración propia

### **Descripción detallada del diseño metodológico desarrollado para el logro de los objetivos**

Para el presente estudio se aplicaron dos cuestionarios vía web mediante la utilización de la herramienta de formularios Questionpro y para el análisis de datos estadísticos se realizó con el software estadístico SPSS. Se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario sociodemográfico a los docentes de la facultad de ingeniería ambiental en una universidad de la Sabana Occidente, la información sobre los datos sociodemográficos se adjuntaron al instrumento aplicado, las variables registradas fueron, edad, genero, estrato económico, número de personas a cargo, nivel de escolaridad, en la actualidad usted adelante algún tipo de estudio posgradual, antigüedad en la profesión para los docentes universitarios de la facultad de ingeniería ambiental.

Se aplicó el Cuestionario de Burnout de Maslach (Maslach, y Jackson, 1981). El instrumento consta de 22 ítems de respuesta tipo Likert.

**Tabla 3**

*Tabla de rangos cuestionario Burnout*

<b>Rangos de medida de la escala</b>
<b>0</b> = Nunca
<b>1</b> = Pocas veces al año o menos
<b>2</b> = Unas veces al año
<b>3</b> = Unas pocas veces al mes
<b>4</b> = Una vez a la semana
<b>5</b> = Unas pocas veces a la semana
<b>6</b> = Todos los días

Nota. Tomado de cuestionario de Burnout.

**Tabla 4**

*Cálculo de puntuaciones*

<b>Aspecto evaluado</b>	<b>Preguntas a evaluar</b>	<b>Valor total obtener</b>	<b>Indicios de Burnout</b>
<b>Cansancio emocional</b>	1-2-3-6-8-13-14-16-20	0	Mas de 26
<b>Despersonalización</b>	5-10-11-15-22	0	Mas de 9
<b>Realización personal</b>	4-7-9-12-17-18-19-21	0	Menos de 34

Nota. Tomado de cuestionario de Burnout.

Se solicitó el permiso al director de la universidad, para realizar las pruebas con los 22 docentes de la facultad de ingeniería ambiental, dándole a conocer los objetivos del proyecto. Es así como se aprueba la solicitud, remitiendo este requerimiento a la coordinadora del programa quien permite realizar la réplica de los links de las encuestas correspondientes, siendo ella el medio de comunicación asertivo para llevar a cabo la finalidad de la investigación.

Una vez diligenciados los cuestionarios por los docentes se inició a ejecutar la clasificación para saber interpretar los resultados y valorar si el profesional presenta síntomas para desarrollar el síndrome de Burnout, según lo establecido, si se obtienen puntuaciones altas en las dimensiones de cansancio emocional (más de 27) y despersonalización (más de 10) y una baja puntuación en la realización personal (menos de 40), se considera que el profesional presenta sintomatología referente al síndrome de Burnout (Maslach y Jackson, 1981).

Posterior a la implementación del cuestionario sociodemográfico y el test de Maslach, se elaboró la tabulación y se analizaron las gráficas según los datos estadísticos para determinar si se presenta asociación o independencia entre las variables

contenidas en el cuestionario, a través del Software estadístico SPSS versión 25, por medio de tablas cruzadas y con herramienta ofimática Microsoft Excel versión 2204, con la finalidad de estandarizar los resultados obtenidos. Posteriormente se eligieron 3 variables sociodemográficas para analizar, las cuales fueron género, nivel de escolaridad, estado civil de toda la población encuestada.

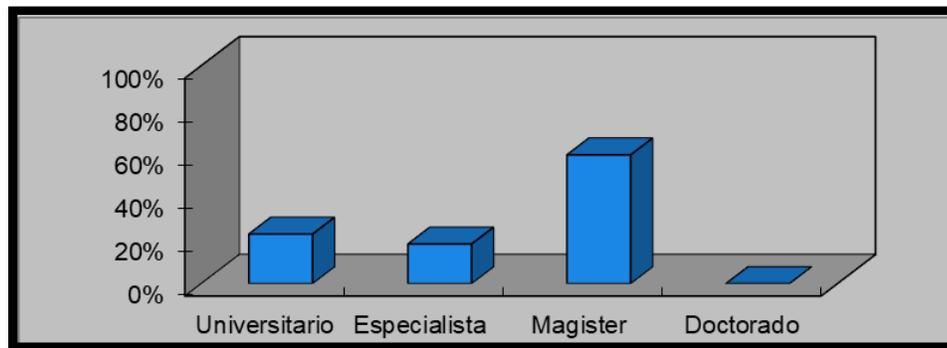
Por otra parte, para dar cumplimiento con los objetivos específicos y poder identificar los principales indicadores de agotamiento emocional, despersonalización afectiva y baja realización profesional que componen el Síndrome de Burnout, asimismo establecer estrategias que se puedan fomentar en la población docente a fin de minimizar el riesgo causado por los diferentes grados de Burnout.

## 7. Resultados

Para analizar la información obtenida tras la aplicación de las pruebas para medir el Síndrome de Burnout se empleó el sistema de SPSS versión 25, los resultados encontrados se presentaron en figuras y tablas que representan gráficamente los datos significativos de los instrumentos aplicados (MBI), de modo que se pueda profundizar ordenadamente en cada uno por separado.

### Figura 2

*Formación de los docentes*



Nota. Datos obtenidos de la encuesta sociodemográfica implementada a los docentes vía web.

Dentro de su descripción se evidencia que el 50% de los docentes encuestados viven en un estrato económico 4, un 36.3% estrato 3, y un 13.6% viven en un estrato 2. (ver figura 2). Otra de las características de la población frente a su estado civil se puede observar en la (tabla 5) donde se evidencia que la mayoría de los docentes están casados o tienen una relación formal. Frente al número de personas a cargo más del 60% solo tiene de una a 3 personas.

**Tabla 5**

*Estado civil de los docentes*

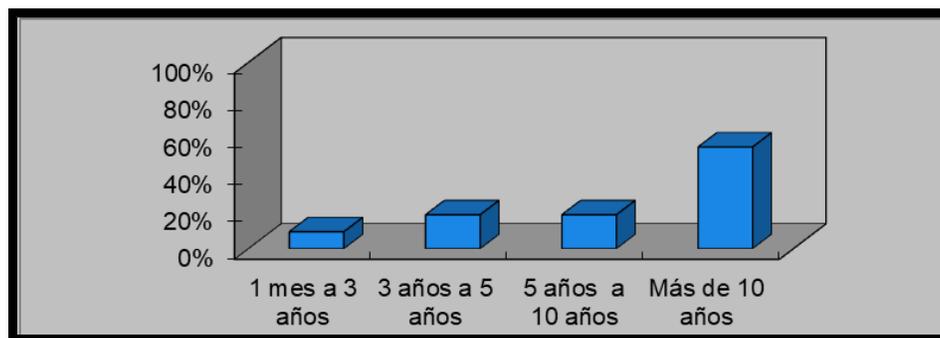
Estado civil	Porcentaje (%)	Frecuencia N
<b>Soltero (a)</b>	36%	8
<b>Casado(a)</b>	41%	9
<b>Unión libre</b>	23%	5
<b>Viudo (a)</b>	0%	0
<b>Total</b>	100%	22

Nota. Fuente encuesta sociodemográfica.

Según la antigüedad de los docentes manifiestan que el 55% de ellos tienen más de 10 años de experiencia docente, donde infieren sus conocimientos y pedagogía adquirida a lo largo de su profesión, este dato se puede conservar discriminado en la (figura 3).

**Figura 3**

*Años de antigüedad en la profesión docente*



Nota. Datos obtenidos de la encuesta sociodemográfica implementada a los docentes vía web.

A continuación, se entregarán los resultados de la encuesta Maslach y con los cuales se describirán la población y luego se establecerá las posibles relaciones entre los hallazgos y las variables sociodemográficas.

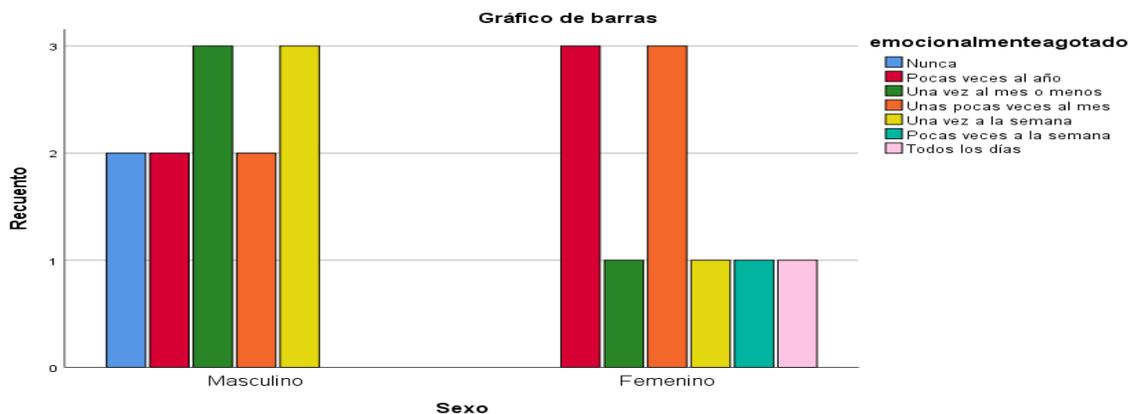
### Análisis de variable por genero de los docentes

Los datos fueron analizados con el programa estadístico SPSS datos comparados por género femenino y masculino iniciando con la subescala de agotamiento o cansancio emocional. Que Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas de trabajo.

En el siguiente grafico se evidencia que los hombres son emocionalmente más propensos a sentirse agotados por el trabajo, (ver figura 4) no con tanta frecuencia que las mujeres, pero si representan un alto índice durante el mes. A diferencia de la pregunta dos (ver tabla 6) donde los docentes se sentían cansados al final de la jornada de trabajo el cual se identificó que las mujeres muestran un índice de cansancio prominente de 33.3% pocas veces a la semana y los hombres un índice de 30% en unas pocas veces al mes, por lo tanto, como se evidencia en la (tabla 6) el rol es más alto en las mujeres que en los hombres.

**Figura 4**

*Nivel de género de docentes me siento emocionalmente agotado por mi trabajo*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número uno de subescala de agotamiento emocional cuestionario Maslach.

**Tabla 6**

*Promedio de género, docentes que se sienten cansados al final de la jornada de trabajo.*

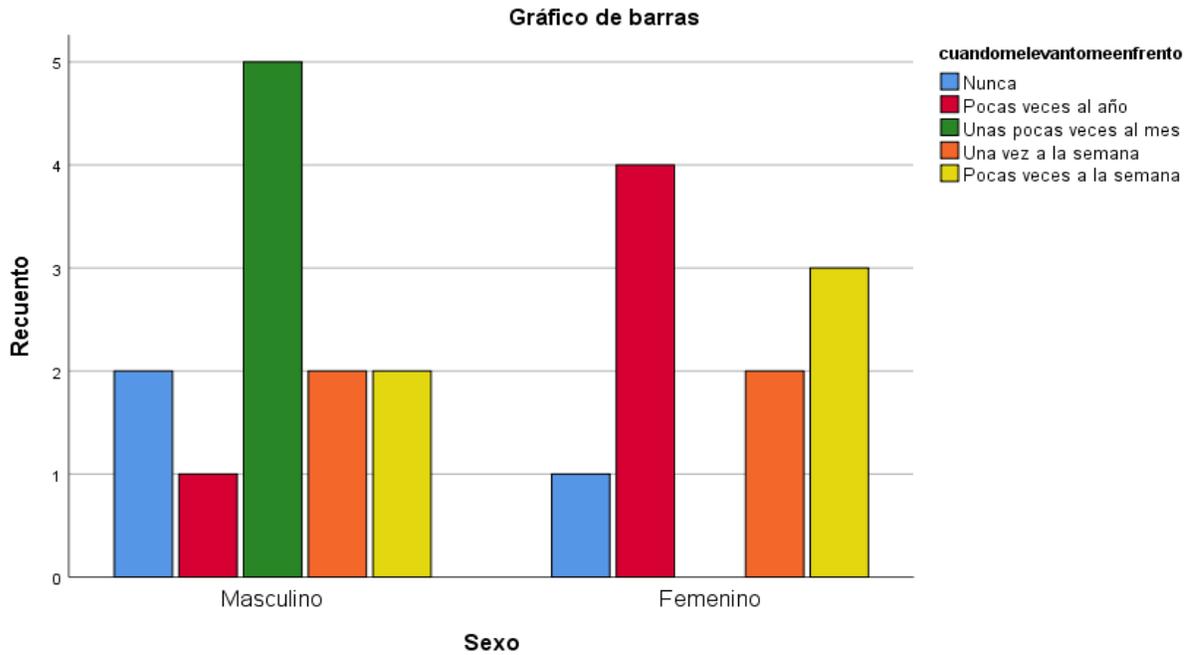
		Nunca	Pocas veces al año	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días	Total
<b>Sexo</b>	<b>Masculino</b>	2	1	1	4	4	0	12
	<b>Porcentaje</b>	16,6%	8,3%	8,3%	33,3%	33,3%	0%	100%
	<b>Femenino</b>	0	2	3	2	2	1	10
	<b>Porcentaje</b>	0%	20%	30%	20%	20%	10%	100%
<b>Total</b>		2	3	4	6	6	1	22
		9,09%	13,6%	18,1%	27,2%	27,2%	4,54%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número dos de subescala de agotamiento emocional cuestionario Maslach.

En este mismo contexto la pregunta tres ¿cuándo me levanta por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado? De la misma subescala de agotamiento emocional, se detalló en la gráfica (ver figura 5) los docentes hombres se enfrentan a emociones negativas manifestadas por la fatiga laboral con un índice del 50 % en unas pocas veces al mes, a diferencia de las mujeres donde ellas manifestaron tener valores bajos en todos los aspectos a sentirse fatigadas por el trabajo. Por otra parte, la pregunta seis (ver tabla 7) establece que si al trabajar todo el día con alumnos genera un gran esfuerzo y cansancio manifestando que los hombres tienen un 40% en pocas veces al año y las mujeres un 33,3% unas pocas veces al mes comparando que las mujeres se cansan más al trabajar todo el día con los alumnos en un lapso de un mes y los hombres de un año.

**Figura 5**

*Nivel de género docentes que cuando se levantan por la mañana y se enfrentan a otra jornada laboral se sienten fatigados*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número tres de subescala de agotamiento emocional Maslach.

**Tabla 7**

*Promedio de género en docentes que sienten que trabajar todo el día con alumnos supone un gran esfuerzo y se cansan.*

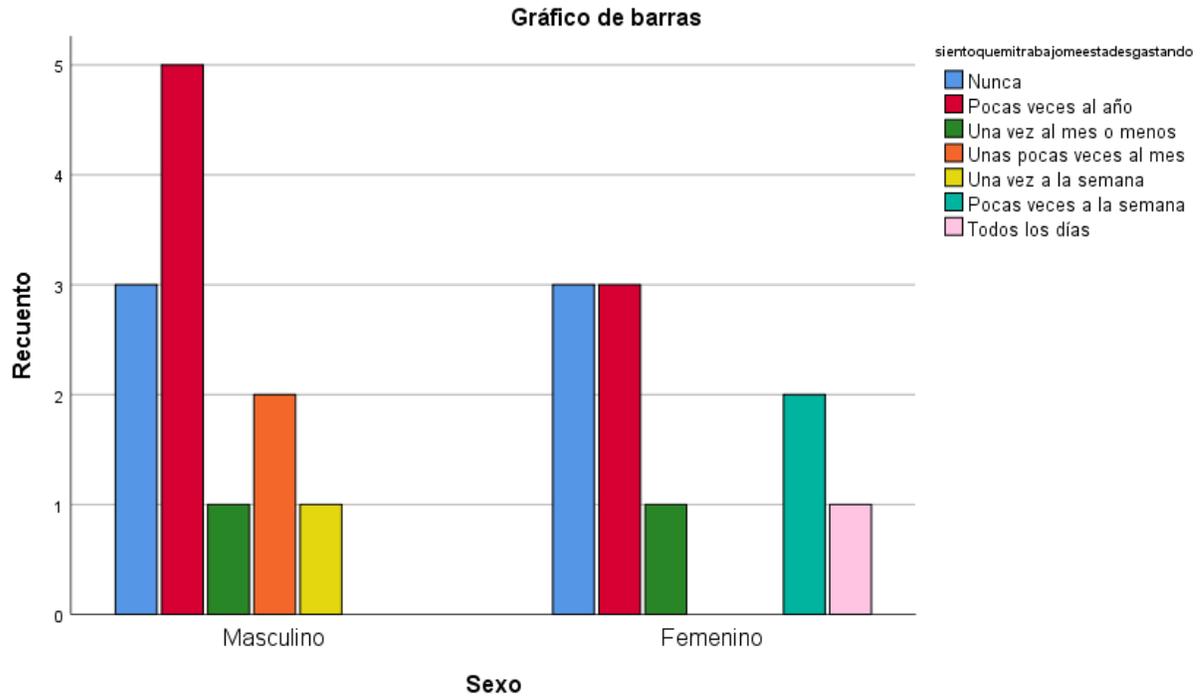
		Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días	Total
<b>Sexo</b>	<b>Masculino</b>	3	2	1	4	1	1	0	12
	<b>Porcentaje</b>	25%	16,6%	8,3%	33,3%	8,3%	8,3%	0%	100%
<b>Femenino</b>	<b>Femenino</b>	3	4	0	0	0	2	1	10
	<b>Porcentaje</b>	30%	40%	0%	0%	0%	20%	10%	100%
<b>Total</b>		6	6	1	4	1	3	1	22
		27,2%	27,2%	4,54%	18,1%	4,54%	13,6%	4,54%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número seis de subescala de agotamiento emocional Maslach.

Posteriormente analizando la pregunta ocho (ver figura 6) donde el docente se siente quemado por su trabajo se comparó que las mujeres y los hombres tienen un desgaste elevado en una vez al año y solo los hombres pocas veces al mes a diferencia de las mujeres que se identificó un nivel 8,33% en todos los días lo que explica que ellas se sienten a diario desgastadas por su trabajo. Por el contrario, el ítem 13 (ver tabla 8) se puede apreciar un 33.3% de los hombres y un 50 % en las mujeres que nunca se sienten frustradas en el trabajo, describiendo un margen de frustración en los hombres, de otro lado pocas veces al año los hombres tienen un nivel de 50% y las mujeres de 20% originando un detalle alto para los hombres a diferencia de las preguntas anteriores que las mujeres tenían una estimación elevada.

**Figura 6**

*Promedio de genero de docentes que sienten que el trabajo los está desgastando. se sienten quemados por el trabajo.*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número ocho de subescala de agotamiento emocional Maslach.

**Tabla 8**

Promedio genero de docentes que se sienten frustrados en el trabajo

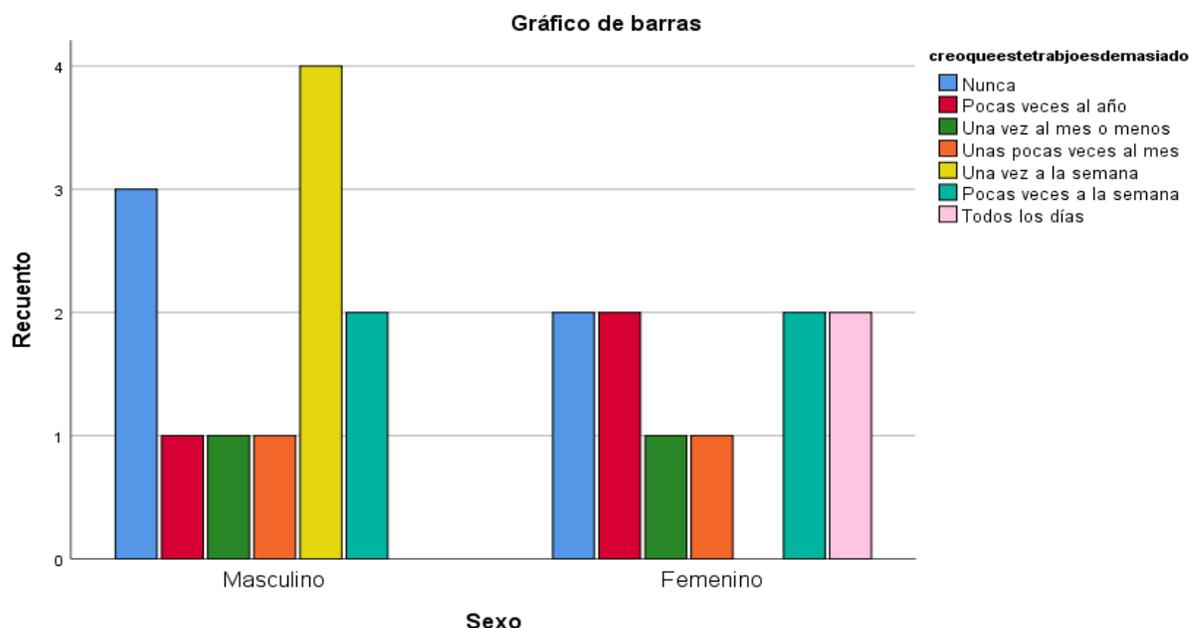
		<b>Nunca</b>	<b>Pocas veces al año</b>	<b>Unas pocas veces al año</b>	<b>Una vez a la semana</b>	<b>Pocas veces a la semana</b>	<b>Total</b>
<b>Sexo</b>	<b>Masculino</b>	4	6	1	1	0	12
	<b>Porcentaje</b>	33,3%	50%	8,33%	8,33%	0%	100%
	<b>Femenino</b>	6	2	0	0	2	10
	<b>Porcentaje</b>	60%	20%	0%	0%	20%	100%
	<b>Total</b>	10	8	1	1	2	22
		45,4%	36,3%	4,54%	4,54%	9,09%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número trece de subescala de agotamiento emocional Maslach.

Acerca de la pregunta 14 (ver figura 7) habla de que si los docentes creen que trabajan demasiado se puede mencionar que según la gráfica y los valores, los hombres tienen un porcentaje más alto por 5% de nunca sentirse cansados a diferencia de las mujeres, y en el caso de una vez al mes se sigue presentando un 3.4 % de logro para los hombres al no sentir que trabajan demasiado, por lo general como se muestra en los análisis anteriores los hombres presentan menos síntomas de agotamiento emocional que las mujeres. En cuanto a la pregunta 16 (ver tabla 9) si al trabajar los docentes con los alumnos les produce estrés se puede reflejar que en un 70% las mujeres nunca perciben sentir eso a diferencia de los hombres que con un 25% son más viables a sentirse estresados al trabajar con alumnos, de igual manera la comparar las otras preguntas la mujer es la que más bajo tiene los porcentajes esto concluyendo que las mujeres se estresan menos trabajando con los alumnos que los hombres.

**Figura 7**

*Promedio de género de docentes que creen que trabajan demasiado.*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número catorce de subescala de agotamiento emocional Maslach.

**Tabla 9**

*Promedio género en docentes que trabajar directamente con alumnos les produce estrés.*

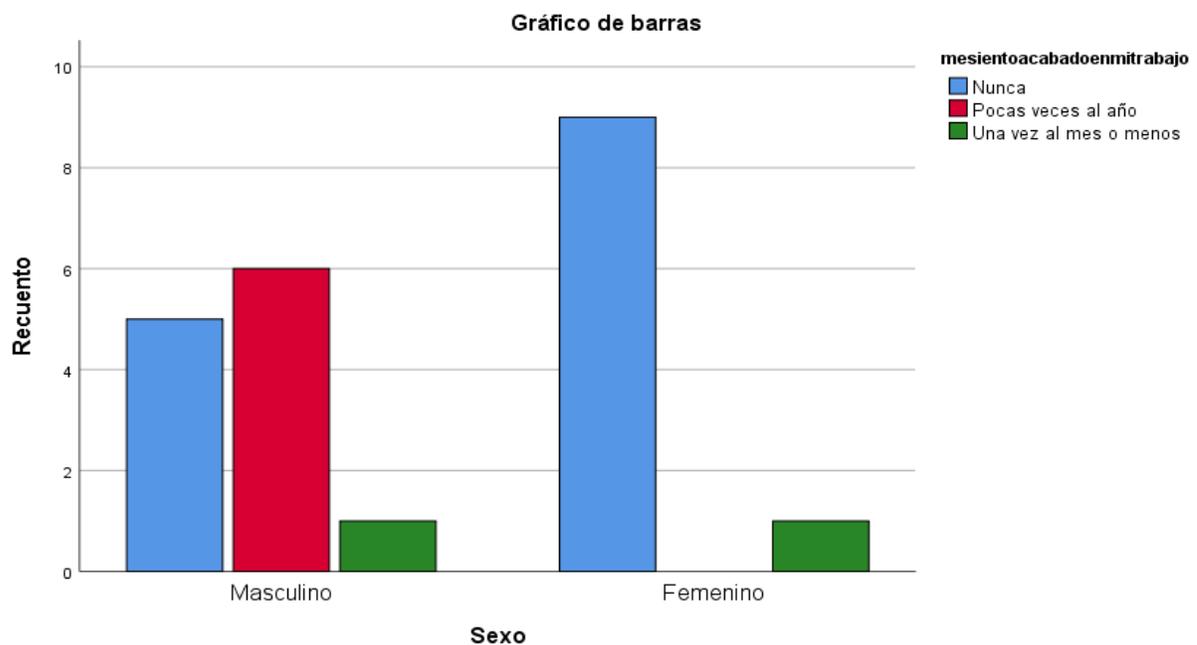
		Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces a la semana	Todos los días	Total
<b>Sexo</b>	<b>Masculino</b>	3	4	3	1	1	12
	<b>Porcentaje</b>	25%	33,3%	25%	8,33%	8,33%	100%
<b>Femenino</b>	<b>Femenino</b>	7	1	0	2	0	10
	<b>Porcentaje</b>	70%	10%	0%	20%	0%	100%
<b>Total</b>		10	5	3	3	1	22
		45,4%	22,7%	13,6%	13,6%	4,54%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número dieciséis de subescala de agotamiento emocional cuestionario de Maslach.

Para finalizar con la subescala de agotamiento emocional es esencial analizar la pregunta 20 (ver figura 8) donde nos indica que el 90% de las mujeres nunca se sienten al límite de sus posibilidades a diferencia de los hombres que denotan un porcentaje de 41.6%, al cortejar las otras preguntas se denota que hay un nivel más dominante en los hombres estableciendo así que ellos se sienten acabados en el trabajo.

### Figura 8

*Nivel de género en docentes que se sienten acabados en el trabajo, al límite de sus posibilidades.*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número veinte de subescala de agotamiento emocional Maslach.

En segundo aspecto se analizaron las preguntas de la subescala de despersonalización la cual valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento, la pregunta cinco indica si los docentes tratan a algunos alumnos como si fueran objetos personales de acuerdo con los porcentajes (ver tabla 10), el 80% de las mujeres nunca tratan a los alumnos

como objetos a diferencia de los hombres que con un 58,3% nos indica que ellos manifestarían esas actitudes con mayor frecuencia dando así una diferencia de 21,3% comparando los dos sexos.

**Tabla 10**

*Promedio de género en docentes, creen que tratan a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.*

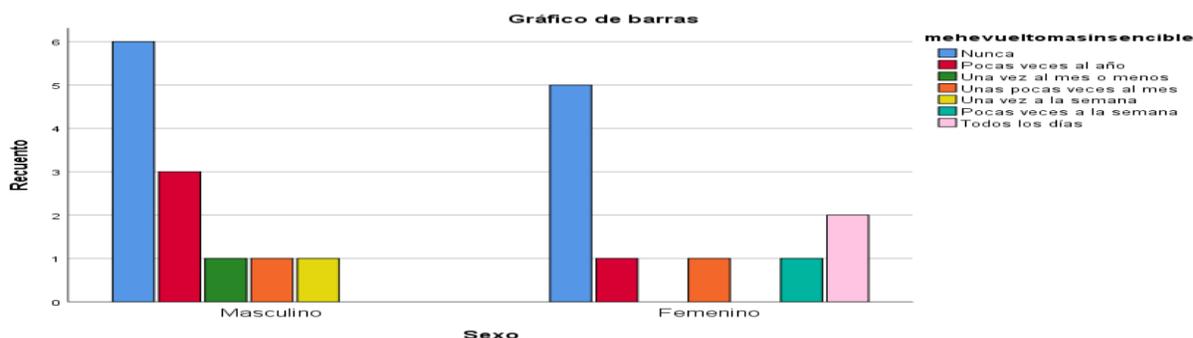
		Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Total
<b>Sexo</b>	<b>Masculino</b>	7	2	1	1	1	12
	<b>Porcentaje</b>	58,3%	16,6%	8,33%	8,33%	8,33%	100%
<b>Femenino</b>		8	0	0	0	2	10
	<b>Porcentaje</b>	80%	0%	0%	0%	20%	100%
<b>Total</b>		15	2	1	1	3	22
		68.1%	9,09%	4,54%	4,54%	13,6%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número cinco de subescala de despersonalización Maslach.

Por otra parte, la pregunta 10 que establece si los docentes se han vuelto más insensibles con la gente desde que ejercen su profesión conociendo un resultado de ambos sexos del 50% (ver figura 9) donde nunca han percibido alguna de esas emociones, de igual manera se puede deducir por los valores bajos que los hombres perciben algunas afectaciones durante pocas veces al mes y al año. De igual forma la pregunta 11 donde los docentes piensan que el trabajo los está endureciendo tiene un porcentaje del 50% (ver tabla 11) para ambos donde nunca han presentado esos niveles de frialdad.

**Figura 9**

*Nivel de género en docentes que se han vuelto más insensible con la gente desde que ejercen la profesión docente*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número diez de subescala de despersonalización Maslach.

**Tabla 11**

*Promedio de género en docentes que piensan que este trabajo los está endureciendo emocionalmente*

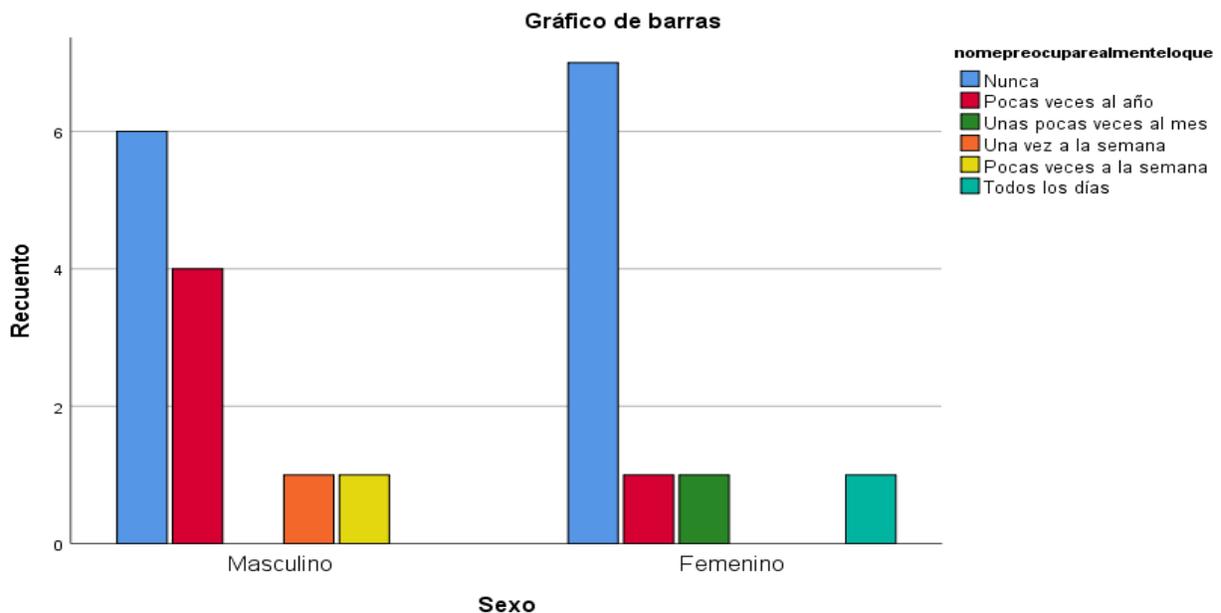
	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días	Total
<b>Masculino</b>	6	2	1	1	1	1	0	12
<b>Porcentaje</b>	50%	16,6%	8,33%	8,33%	8,33%	8,33%	0%	100%
<b>Femenino</b>	5	2	1	0	0	0	2	10
<b>Porcentaje</b>	50%	20%	10%	0%	0%	0%	20%	100%
<b>Total</b>	11	4	2	1	1	1	2	22
	50%	18,1%	9,09%	4,54%	4,54%	4,54%	9,09%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número once de subescala de despersonalización Maslach.

Paralelamente se hablará de los últimos dos puntos de despersonalización los cuales hacen referencia a que los docentes no les preocupan realmente lo que les ocurra a algunos de sus alumnos (ver figura 10) manifestando así con porcentajes altos que ellos nunca han tenido actitudes de frialdad hacia los estudiantes ya que les importa lo que pase con ellos. Acerca de la pregunta 22 creo que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas se puede señalar (ver tabla 12 ) que las mujeres tiene un porcentaje del 75% a comparación de los hombres con un 33.3% donde nunca han evidenciado esta versión, lo que forja que los hombres sientan que los alumnos los culpan de los problemas generados en la vida de ellos ya sea por temas de estudio o personales, como se puede evidenciar los hombres son los que generan aumento en los resultado de las preguntas propuestas.

**Figura 10**

*Nivel de género de docentes que no les preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de sus alumnos*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número quince de subescala de despersonalización Maslach.

**Tabla 12**

*Promedio de género en docentes que creen que los alumnos los culpan de algunos de sus problemas.*

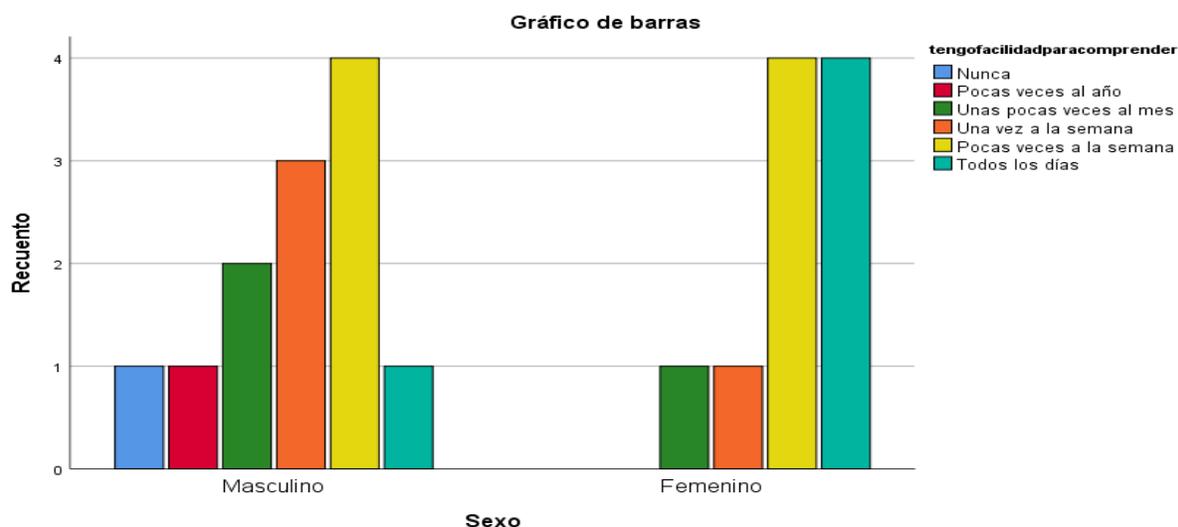
		Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Total
<b>Sexo</b>	<b>Masculino</b>	4	5	1	1	1	12
	<b>Porcentaje</b>	33,3%	41,6%	8,33%	8,33%	8,33%	100%
<b>Femenino</b>	<b>Femenino</b>	6	1	1	0	0	8
	<b>Porcentaje</b>	75%	12,5%	1,5%	0%	0%	100%
<b>Total</b>	<b>Total</b>	10	6	2	1	1	22
		45,4%	27,2%	9,09%	4,54%	4,54%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número veinte y dos de subescala de despersonalización Maslach.

Es así como podemos hablar de la subescala, en este caso se analizará la realización personal que evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo, con resultados de la pregunta cuatro, tengo facilidad para comprender como se sienten los alumnos, como se evidencia en la figura (ver figura 11) se identificó una participación alta por parte de las mujeres en las preguntas una vez a la semana y pocas veces a la semana con un porcentaje alto de 40% y los hombres 8,33% deduciendo que las mujeres tienen más facilidad de comprender los alumnos y evidenciar como se sienten según su día a día. Del mismo modo los indicadores altos en la pregunta siete que refiere, si los docentes tratan con mucha eficacia los problemas de los alumnos se denoto (ver tabla 13) que las mujeres tienen un porcentaje del 50% y los hombres del 42,6% determinado que ambos sexos se toman personal y con eficacia los problemas de los alumnos, pero más las mujeres por una diferencia de 7,4%.

**Figura 11**

*Nivel de género en docentes que tiene facilidad para comprender como se sienten sus alumnos*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número cuatro de subescala de realización personal Maslach.

**Tabla 13**

*Promedio de género que creen que tratan con mucha eficacia los problemas de sus alumnos.*

	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días	Total
<b>Sexo Masculino</b>	0	1	1	1	1	3	5	12
<b>Porcentaje</b>	0%	8,33%	8,33%	8,33%	8,33%	25%	41,6%	100%
<b>Femenino</b>	1	1	0	0	1	2	5	10
<b>Porcentaje</b>	10%	10%	0%	0%	10%	20%	50%	100%
<b>Total</b>	1	2	1	1	2	5	10	22
	4,54%	9,09%	4,54%	4,54%	9,09%	22,7%	45,4%	100%

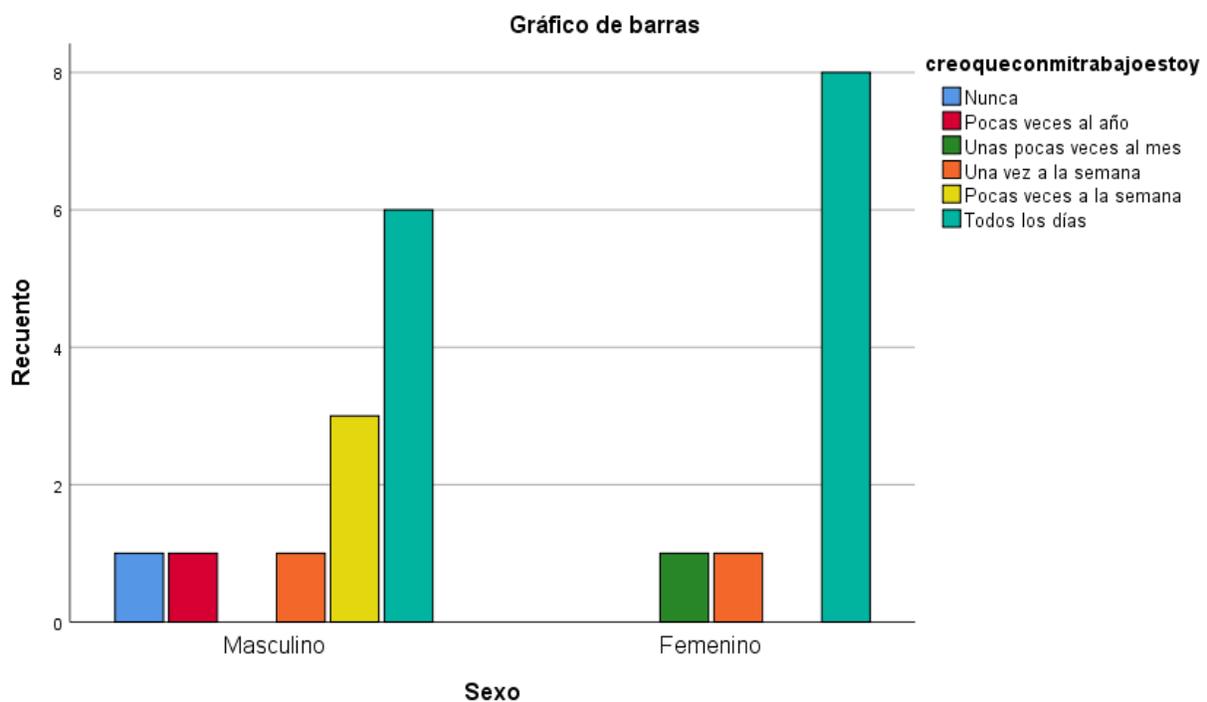
Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número siete de subescala de realización personal Maslach.

La pregunta nueve nos muestra si los docentes creen que con el trabajo estarían influyendo positivamente en la vida de los alumnos como lo muestra la figura, (ver figura 12) está nos

detalla con un nivel alto donde todos los días sienten que influyen positivamente en la vida de los alumnos las mujeres intervienen con un 80% y los hombres con un 50% revelando que ellas intervienen más en estos aspectos. Por otro lado, la pregunta 12 si los docentes se sienten con mucha energía en el trabajo nos relaciona un porcentaje (ver tabla 14) alto por parte de las mujeres donde nunca se sienten de tal manera con un 75% a comparación de los hombres con un 33,3%, esto mencionando que en el trabajo no se sienten confortables.

**Figura 12**

*Nivel de género en docentes creen que con el trabajo están influyendo positivamente en la vida de sus alumnos*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número nueve de subescala de realización personal Maslach.

**Tabla 14**

*Promedio de género en docentes que se sienten con mucha energía en el trabajo.*

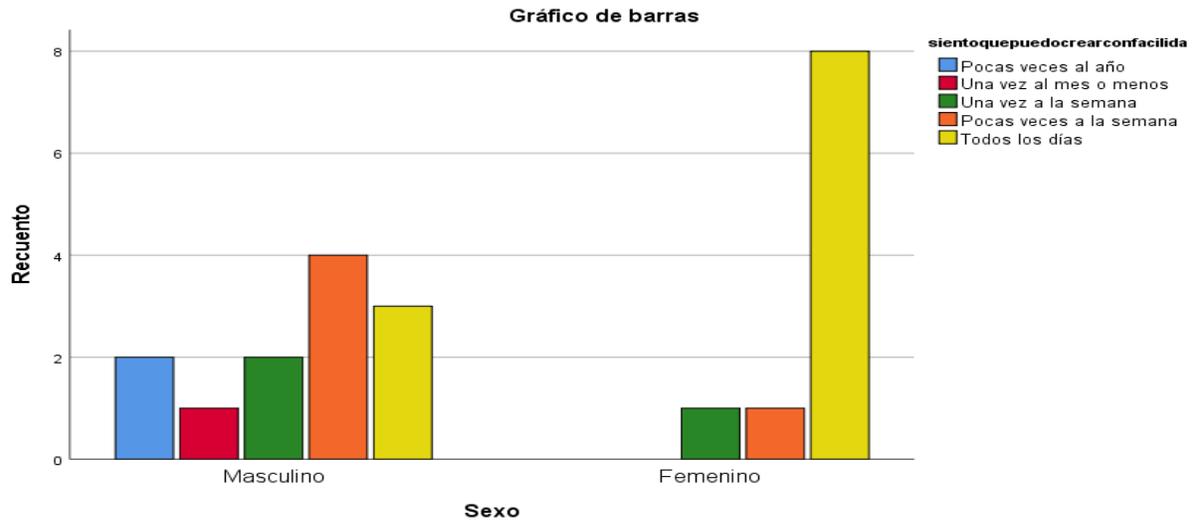
		Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Total
<b>Sexo</b>	<b>Masculino</b>	4	5	1	1	1	12
	<b>Porcentaje</b>	33,3%	41,6%	8,33%	8,33%	8,33%	100%
<b>Femenino</b>	<b>Femenino</b>	6	1	1	0	0	8
	<b>Porcentaje</b>	75%	12,5%	1,5%	0%	0%	100%
<b>Total</b>		10	6	2	1	1	22
		45,4%	27,2%	9,09%	4,54%	4,54%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número doce de subescala de realización personal Maslach.

También es cierto que la pregunta 17 nos determinó si los docentes pueden crear un clima agradable con los alumnos evidenciando un 80% por parte de las mujeres todos los días y un 3,25% en hombres, esto indica que las docentes crean con facilidad climas agradables con los alumnos a diferencia de los hombres (ver figura 13) que son un poco apáticos con estos temas. Del mismo modo la pregunta 18 que establece si los docentes se sienten motivados después de trabajar en contacto con alumnos los resultados no los muestra la tabla (ver tabla 15) demostrando que las mujeres tienen un 70% de motivación después de trabajar con alumnos a comparación de los hombres con un 58,3% con un margen de diferencia del 11,7.

**Figura 13**

*Nivel de género de docentes que sienten que pueden crear con facilidad un clima agradable con los alumnos*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número diecisiete de subescala de realización personal.

**Tabla 15**

*Promedio de género en docentes que se sienten motivados después de trabajar en contacto con los alumnos.*

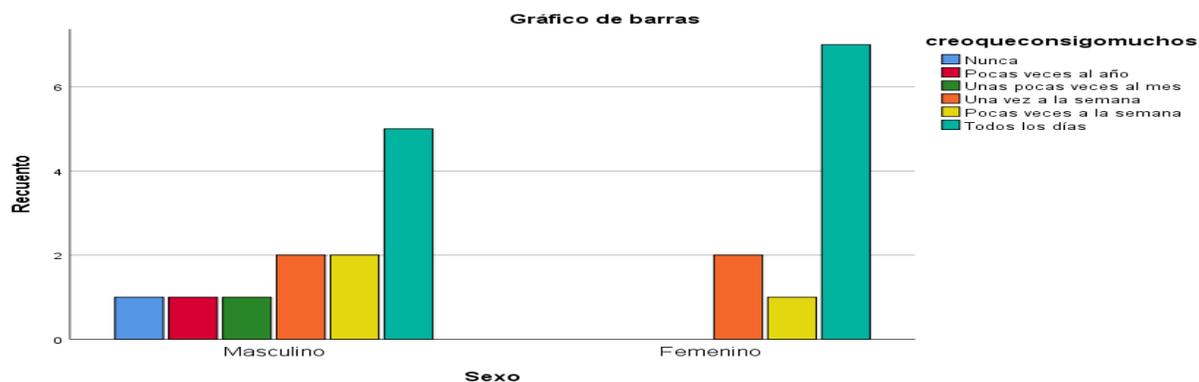
		<b>Pocas veces al año</b>	<b>Una vez al mes o menos</b>	<b>Unas pocas veces al mes</b>	<b>Una vez a la semana</b>	<b>Pocas veces a la semana</b>	<b>Todos los días</b>	<b>Total</b>
<b>Sexo</b>	<b>Masculino</b>	1	0	1	1	2	7	12
	<b>Porcentaje</b>	8,33%	0%	8,33%	8,33%	16,6%	58,3%	100%
	<b>Femenino</b>	0	1	0	1	1	7	10
	<b>Porcentaje</b>	0%	10%	0%	10%	10%	70%	100%
	<b>Total</b>	1	1	1	2	3	14	22
		4,54%	4,54%	4,54%	9,09%	13,6	63,6	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número dieciocho de subescala de realización personal cuestionario Maslach.

Para finalizar con el análisis de realización personal la pregunta 19 muestra si los docentes consiguen muchas cosas valiosas respecto a este trabajo estableciendo un 70% en mujeres y un 41,6% en hombres, (ver figura 14) sintetizando que las mujeres son más organizadas y consiguen crecer con ese trabajo a comparación de los hombres que no aprecian lo mismo con ese trabajo. Para describir la pregunta 21 que indica si los docentes en el trabajo tratan los problemas emocionalmente con mucha calma, todos los días con un valor alto por parte de ambos géneros (ver tabla 16) un 80% para género femenino y un 75% para género masculino donde se puede evidenciar que ellos toman las cosas con calma y se refleja tras años de trabajo donde aprendieron a mediar los problemas con normalidad.

**Figura 14**

*Promedio de género en docentes que creen que consiguen muchas cosas valiosas con este trabajo*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número diecinueve de subescala de realización personal Maslach.

**Tabla 16**

*Promedio de género en docentes que en el trabajo tratan los problemas emocionalmente con mucha calma*

		Pocas veces al año	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días	Total
<b>Sexo</b>	<b>Masculino</b>	1	1	0	1	9	12
	<b>Porcentaje</b>	8,33%	8,33%	0%	8,33%	75%	100%
<b>Femenino</b>		0	0	1	1	8	10
	<b>Porcentaje</b>	0%	0%	10%	10%	80%	100%
<b>Total</b>		1	1	1	2	17	22
		4,54%	4,54%	4,54%	9,09%	77,2	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número veinte y una de subescala de realización personal Maslach.

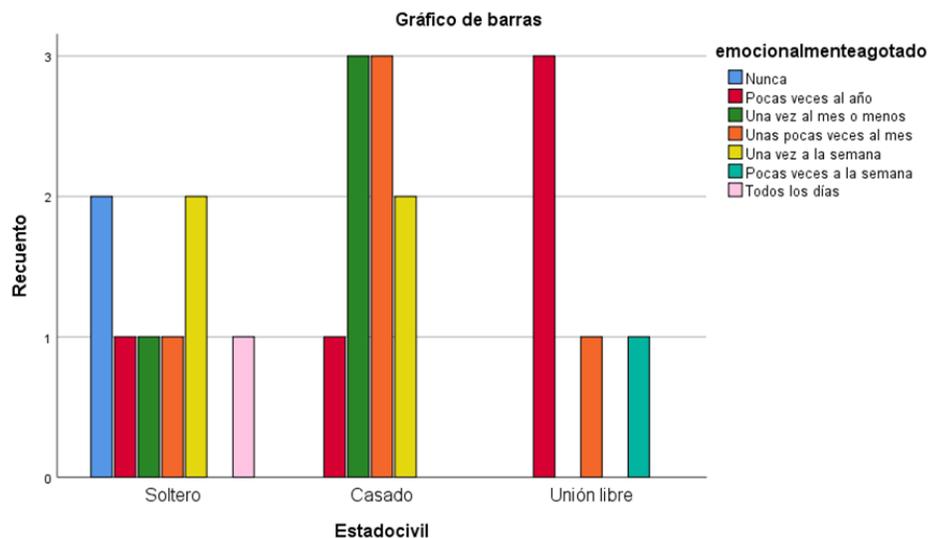
Del mismo modo a continuación se analizarán los resultados y porcentajes de estado civil de cada uno de los docentes donde se reconocerá como se encuentran según los 3 aspectos del Síndrome de Burnout, subescala de agotamiento emocional, subescala de despersonalización, subescala de realización personal.

### Análisis de variable estado civil de los docentes

En el siguiente gráfico se evidencia que la población que se encuentra en unión libre es la más propensa a sentirse emocionalmente agotados por su trabajo (ver la figura 15) donde nos muestra que el índice más alto es de pocas veces al año con un porcentaje del 60%. A diferencia de la pregunta dos (ver tabla 17) donde los de unión libre se sienten más cansados con un índice del 60% en el ítem una vez a la semana.

**Figura 15**

*Valores de estado civil en docentes que se sienten emocionalmente agotados por el trabajo*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número uno de subescala de agotamiento emocional Maslach.

**Tabla 17**

*Porcentaje de estado civil en docentes que se sienten cansados al final de la jornada de trabajo.*

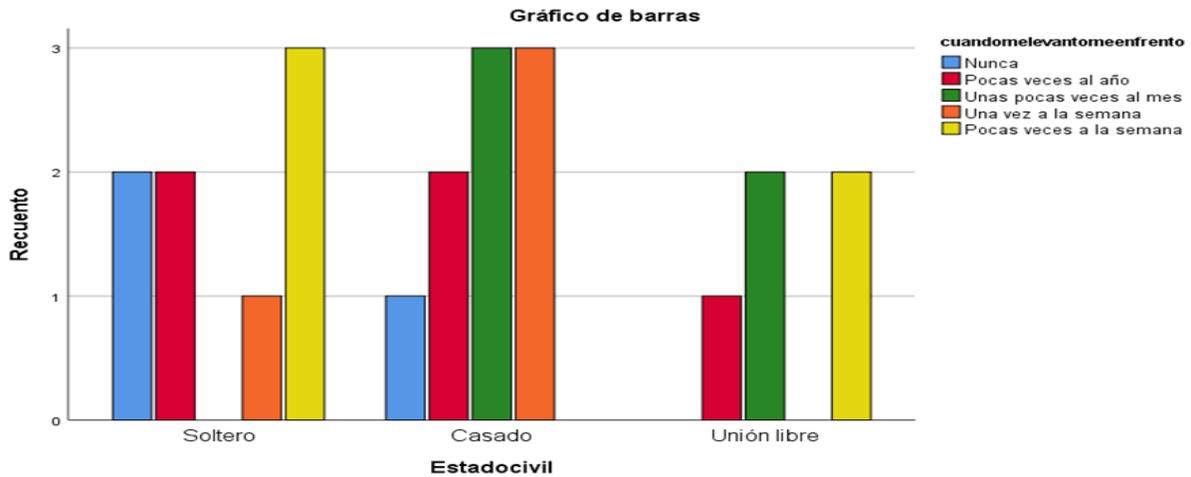
	<b>Nunca</b>	<b>Pocas veces al año</b>	<b>Una vez al mes o menos</b>	<b>Unas pocas veces al mes</b>	<b>Una vez a la semana</b>	<b>Pocas veces a la semana</b>	<b>Todos los días</b>	<b>Total</b>
<b>Soltero</b>	2	1	0	2	0	2	1	8
<b>Porcentaje</b>	25%	12,5%	0%	25%	0%	25%	12,5%	100%
<b>Casado</b>	0	1	0	2	3	3	0	9
<b>Porcentaje</b>	0%	11,1%	0%	22,2%	33,3%	33,3%	0%	100%
<b>Unión libre</b>	0	1	0	0	3	1	0	5
<b>Porcentaje</b>	0%	20%	0%	0%	60%	20%	0%	100%
<b>Total</b>	2	3	0	4	6	6	1	22
	9,9%	13,6%	0%	18%	27%	27%	4,5%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número dos de subescala de agotamiento emocional Maslach.

En la pregunta tres ¿cuándo me levanta por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado? De la misma subescala de agotamiento emocional, estado civil se observa en la gráfica (ver figura 16) que el 40% de la población de unión libre, se sienten fatigados cuando se levantan a enfrentar otra jornada de trabajo todos los días, en la pregunta número 6 (ver tabla 18) identificamos que la misma categoría. de unión libre el 40% unas pocas veces al mes sienten que trabajar con alumnos todo el día es de un gran esfuerzo y se cansan.

**Figura 16**

*Valor estado civil de los docentes cuando se levantan por la mañana y se enfrentan a otra jornada laboral se sienten fatigados.*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número tres de subescala de agotamiento emocional Maslach.

**Tabla 18**

*Porcentaje estado civil en los docentes que sienten que al trabajar todo el día con alumnos supone un gran esfuerzo y se cansan.*

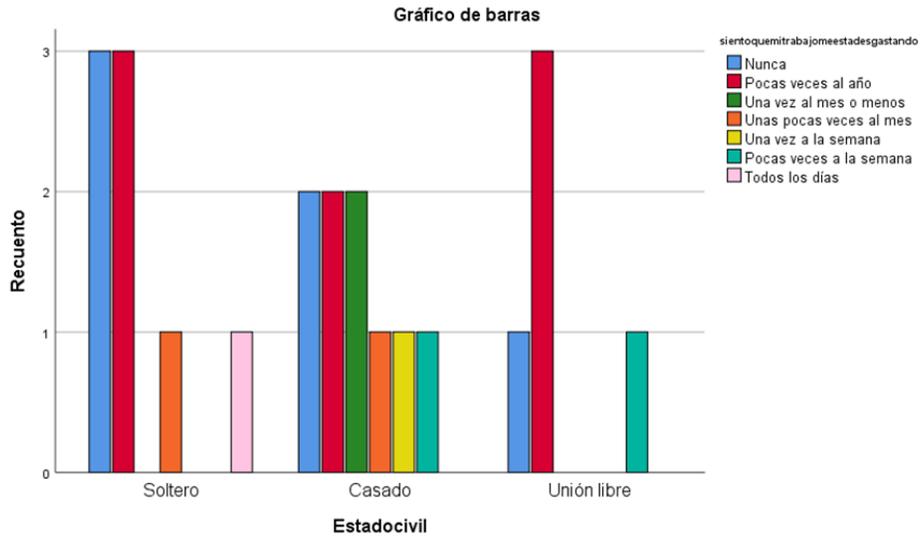
	<b>Nunca</b>	<b>Pocas veces al año</b>	<b>Una vez al mes o menos</b>	<b>Unas pocas veces al mes</b>	<b>Una vez a la semana</b>	<b>Pocas veces a la semana</b>	<b>Todos los días</b>	<b>Total</b>
<b>Soltero</b>	2	3	0	1	1	0	1	8
<b>Porcentaje</b>	25%	37,5%	0%	12,5%	12,5%	0%	12,5%	100%
<b>Casado</b>	3	2	1	1	0	2	0	9
<b>Porcentaje</b>	33,4%	22,2%	11,1%	11,1%	0%	22,2%	0%	100%
<b>Unión libre</b>	1	1	0	2	0	1	0	5
<b>Porcentaje</b>	20%	20%	0%	40%	0%	20%	0%	100%
<b>Total</b>	6	6	1	4	1	3	1	22
	27,2%	27,2%	4,5%	18,1%	4,5%	13,9%	4,5%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número seis de subescala de agotamiento emocional Maslach.

En este mismo contexto analizamos que en la figura (ver figura 17) el 60% las personas de unión libre piensan que el trabajo los desgasta pocas veces al año y pregunta 13 (ver tabla 19) podemos apreciar que el 60% de la población unión libre nunca se sienten frustrados en su trabajo.

**Figura 17**

*Nivel estado civil en docentes que sienten que en el trabajo se están desgastando. Y se sienten quemados por el trabajo.*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número ocho de subescala de agotamiento emocional Maslach.

**Tabla 19**

*Porcentaje estado civil en docentes que se sienten frustrados en su trabajo*

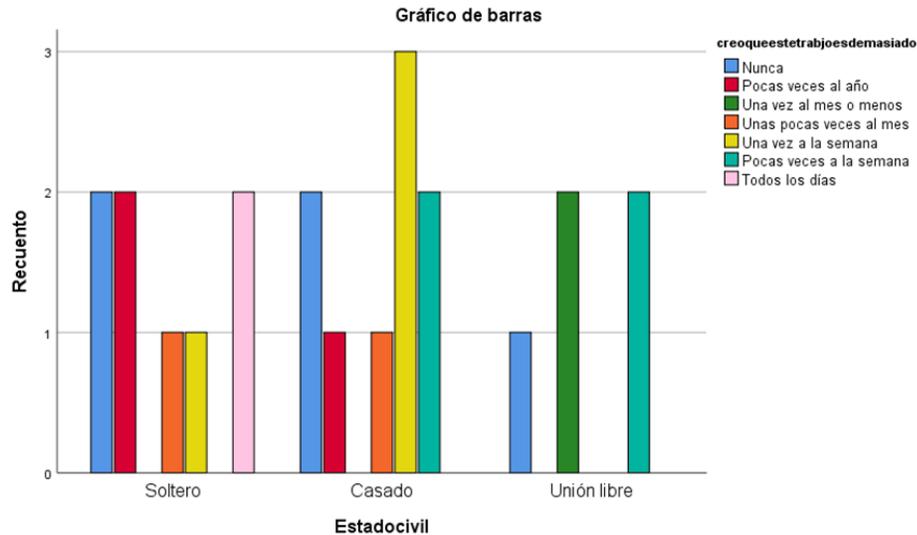
	<b>Nunca</b>	<b>Pocas veces al año</b>	<b>Una vez al mes o menos</b>	<b>Unas pocas veces al mes</b>	<b>Una vez a la semana</b>	<b>Pocas veces a la semana</b>	<b>Todos los días</b>	<b>Total</b>
<b>Soltero</b>	4	2	0	0	1	1	0	8
<b>Porcentaje</b>	50%	25%	0%	0%	12,5%	12,5%	0%	100%
<b>Casado</b>	3	5	0	1	0	0	0	9
<b>Porcentaje</b>	33%	56%	0%	11,0%	0%	0%	0%	100%
<b>Unión libre</b>	3	1	0	0	0	1	0	5
<b>Porcentaje</b>	60%	20%	0%	0%	0%	20%	0%	100%
<b>Total</b>	6	6	1	4	1	3	1	22
	27,2%	27,2%	4,5%	18,1%	4,5%	13,9%	4,5%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número trece de subescala de agotamiento emocional Maslach.

Posteriormente analizando la pregunta 14 (ver figura 18) habla de que los docentes creen que trabajan demasiado, se puede mencionar que según la gráfica la unión libre tiene un porcentaje del 40% en el ítem una vez al mes o menos. En cuanto a la pregunta 16 (ver tabla 20) si al trabajar los docentes con los alumnos les produce estrés se puede reflejar que en un 50% de la población soltera nunca se sienten estresados con sus alumnos.

**Figura 18**

*Valores de estado civil en docentes que creen que trabajan demasiado*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número catorce de subescala de agotamiento emocional Maslach.

**Tabla 20**

*Porcentaje estado civil en docentes que al trabajar directamente con alumnos les produce estrés.*

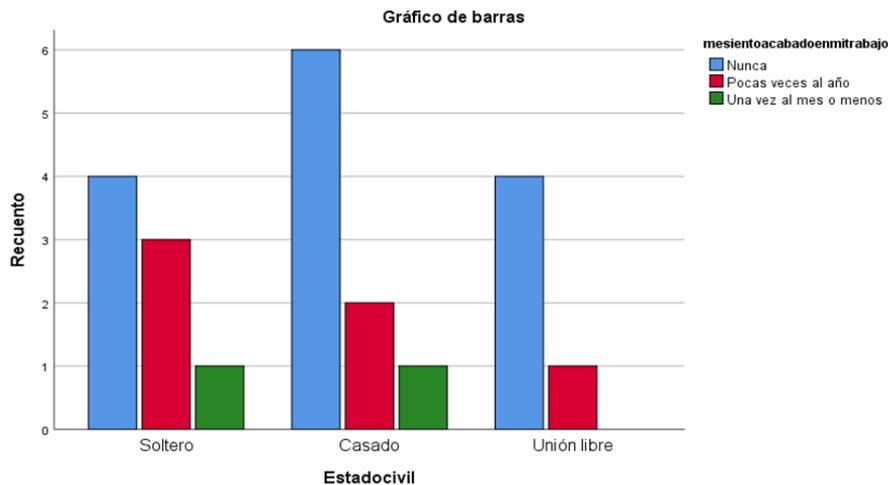
	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días	Total
<b>Soltero</b>	4	2	0	0	0	1	1	8
<b>Porcentaje</b>	50%	25%	0%	0,0%	0%	13%	13%	100%
<b>Casado</b>	4	2	2	0	0	1	0	9
<b>Porcentaje</b>	44%	22,2%	22%	0,0%	0%	11%	0%	100%
<b>Unión libre</b>	2	1	1	0	0	1	0	5
<b>Porcentaje</b>	20%	0%	40%	0%	0%	40%	0%	100%
<b>Total</b>	5	3	2	2	4	4	2	22
	22,7%	13,6%	9,0%	9,0%	18,1%	18,1%	9,0%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número dieciséis de subescala de agotamiento emocional Maslach.

Para terminar con la subescala de agotamiento emocional, estado civil es esencial analizar la pregunta 20(ver figura 19) donde identificaremos que las personas de unión libre manifiestan que nunca se sienten acabados en el trabajo con un porcentaje del 80%

### Figura 19

*Valores estado civil en docentes que se sienten acabados en el trabajo, al límite de sus posibilidades.*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número veinte de subescala de agotamiento emocional Maslach.

En este orden de ideas se demostrará la subescala de despersonalización la cual valora el estado civil, el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento, en la pregunta cinco (ver tabla 21) indica si los docentes tratan a algunos alumnos como si fueran objetos personales de acuerdo con un porcentaje del 80% de la población de unión libre, igualmente en la pregunta 10 que establece si los docentes se han vuelto más insensibles con la gente desde que ejercen su profesión, podemos observar un porcentaje en el estado civil de unión libre que tiene el 80% (ver figura 20) nunca se han vuelto sensibles.

**Tabla 21**

*Porcentaje estado civil en docentes que creen que tratan a algunos alumnos como si fueran objetos personales*

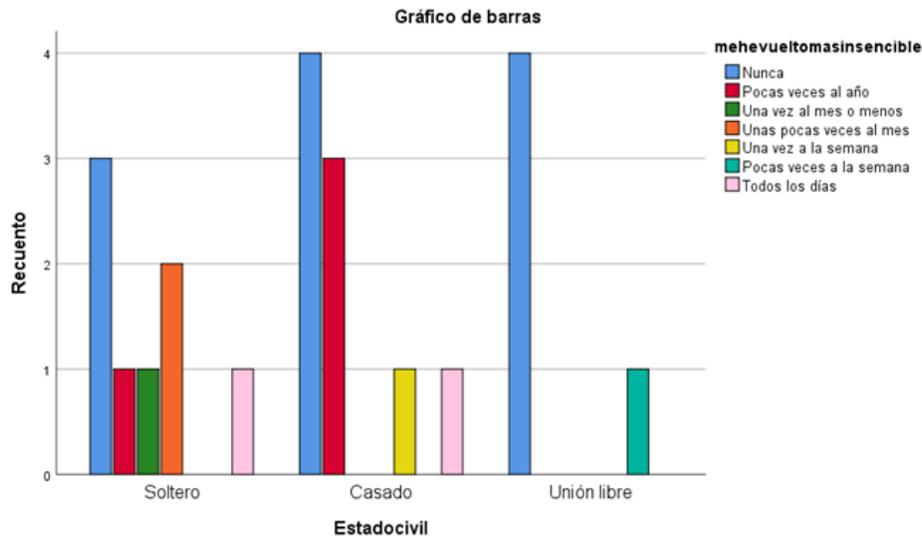
	<b>Nunca</b>	<b>Pocas veces al año</b>	<b>Una vez al mes o menos</b>	<b>Unas pocas veces al mes</b>	<b>Una vez a la semana</b>	<b>Pocas veces a la semana</b>	<b>Todos los días</b>	<b>Total</b>
<b>Soltero</b>	4	1	1	1	1	0	0	8
<b>Porcentaje</b>	50%	12,5%	12,5%	12,5%	12,5%	0%	0,0%	100%
<b>Casado</b>	7	1	0	0	1	0	0	9
<b>Porcentaje</b>	78%	11,1%	0%	0%	11,1%	0%	0%	100%
<b>Unión libre</b>	4	0	0	0	1	0	0	5
<b>Porcentaje</b>	80%	0%	0%	0%	20%	0%	0%	100%
<b>Total</b>	15	2	1	1	3	0	0	22
	68%	9,0%	4,5%	4,5%	14%	0%	0%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número cinco de subescala

de despersonalización Maslach.

**Figura 20**

*Valores estado civil en docentes que se han vuelto más insensible con la gente desde que ejercen la profesión docente.*

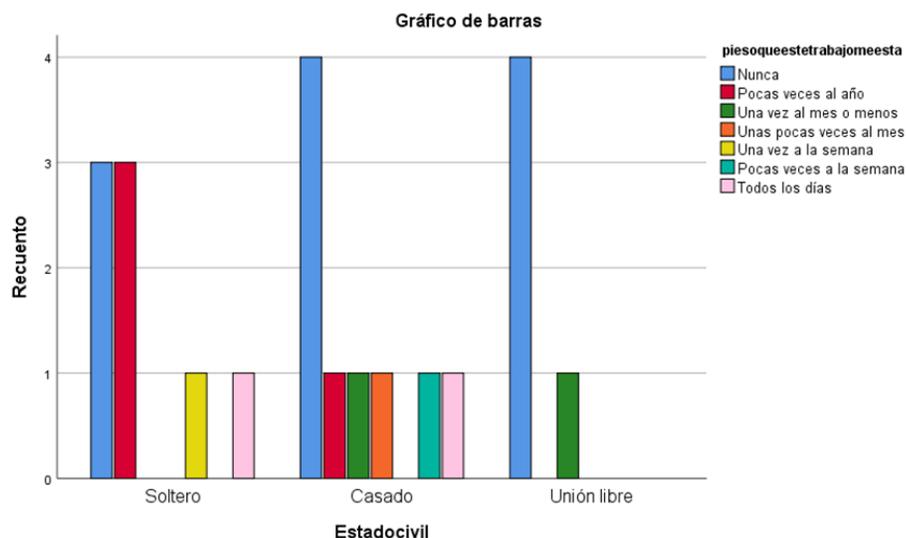


Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número diez de subescala de despersonalización Maslach.

En la siguiente se analizará la pregunta 11 donde los docentes piensan que el trabajo los está endureciendo tienen un porcentaje del 80% (ver figura 21) para unión libre donde nunca han presentado esos niveles de frialdad, Acerca de la pregunta quince se analizó que el 80% de los profesores nunca se preocupan realmente por lo que les ocurra a algunos de sus alumnos (ver tabla 22).

**Figura 21**

*Porcentaje estado civil en docentes que piensan que este trabajo los está endureciendo emocionalmente.*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número once de subescala de despersonalización Maslach

**Tabla 22**

*Porcentaje estado civil en docentes que no les preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de los alumnos.*

	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días	Total
<b>Soltero</b>	4	1	0	1	0	1	1	8
<b>Porcentaje</b>	50%	12,5%	0%	12,5%	0%	12,5%	12,5%	100%
<b>Casado</b>	5	3	0	0	1	0	0	9
<b>Porcentaje</b>	56%	33,3%	0%	0%	11%	0%	0%	100%
<b>Unión libre</b>	4	1	0	0	0	0	0	5
<b>Porcentaje</b>	80%	20%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
<b>Total</b>	11	4	2	1	1	1	2	22
	50%	18%	9%	4,5%	4,5%	4,5%	9,0%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número quince de subescala de despersonalización Maslach.

Para concluir con despersonalización el cual hace referencia a la pregunta veintidós se puede señalar (ver tabla 23) que los profesores de unión libre, tiene un porcentaje del 75% donde nunca han evidenciado que los estudiantes los culpen por sus problemas sean personales, sentimentales, entre otros.

**Tabla 23**

*Porcentaje estado civil en docentes que creen que los alumnos/as los culpan de algunos de sus problemas.*

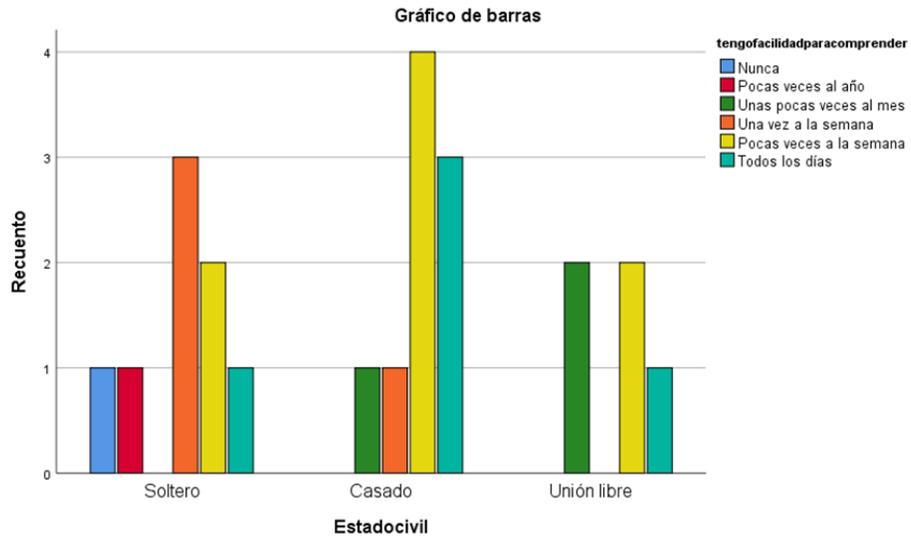
		Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días	Total
	<b>Soltero</b>	4	2	1	0	0	1		8
	<b>Porcentaje</b>	50%	25%	12,5%	0%	0%	12,5%	0%	100%
	<b>Casado</b>	3	4	0	1	0	0	0	8
<b>Estado civil</b>	<b>Porcentaje</b>	37,5%	50%	0%	12,5%	0%	0%	0%	100%
	<b>Unión libre</b>	3	0	1	0	0	0	0	4
	<b>Porcentaje</b>	75%	0%	25%	0%	0%	0%	0%	100%
	<b>Total</b>	10	6	2	1	0	1	0	20
		50%	30%	10%	5%	0,0%	5%	0,0%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número veinte y dos de subescala de despersonalización Maslach.

Iniciamos con la subescala de realización personal en la cual se evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo, con resultados de la pregunta cuatro, tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos (ver figura 22) la cual nos arroja un porcentaje del 44% (ver tabla 24) donde los docentes de población casados identifican todos los días las emociones de sus alumnos, por otro lado, vemos la pregunta siete donde los profesores de unión libre notan todos los días que tratan con mucha eficiencia los problemas de sus alumnos.

**Figura 22**

*Valores estado civil en docentes que tienen facilidad para comprender como se sienten los alumnos.*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número cuatro de subescala de realización personal Maslach.

**Tabla 24**

*Porcentaje estado civil en docentes que tratan con mucha eficacia los problemas de los alumnos.*

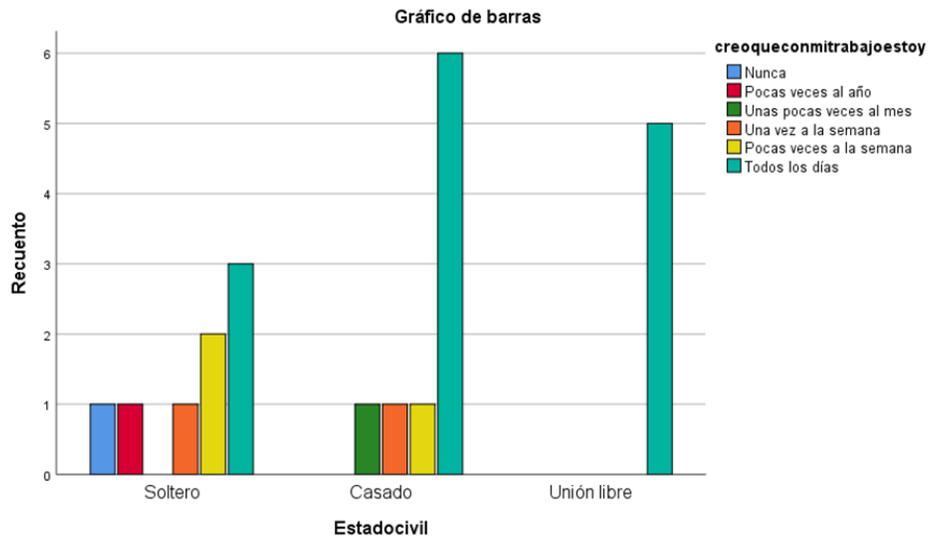
		Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días	Total
	<b>Soltero</b>	0	1	0	0	1	2	4	8
	<b>Porcentaje</b>	0%	12,5%	0%	0,0%	12,5%	25%	50%	100%
	<b>Casado</b>	1	0	0	1	1	2	4	9
<b>Estado civil</b>	<b>Porcentaje</b>	11,1%	0%	0%	11,1%	11,1%	22,2%	44%	100%
	<b>Unión libre</b>	0	1	1	0	0	1	2	5
	<b>Porcentaje</b>	0%	20%	20%	0%	0%	20%	40%	100%
	<b>Total</b>	1	1	0	3	4	8	5	22
		4,5%	4,5%	0%	13,6%	18,1%	36,3%	22,7%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número siete de subescala de realización persona Maslach.

Respecto a la pregunta nueve se identificó que los profesores casados son los que más influyen positivamente en la vida de los alumnos con un porcentaje del 66% (ver figura 23). En la pregunta doce identificamos que los profesores trabajan todos los días con mucha energía con un porcentaje del 44% (ver tabla 25)

**Figura 23**

*Valores estado civil en docentes que creen que con su trabajo están influyendo positivamente en la vida de los alumnos.*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número nueve de subescala de realización personal Maslach.

**Tabla 25**

*Porcentaje estado civil en docentes que se sienten con mucha energía en el trabajo.*

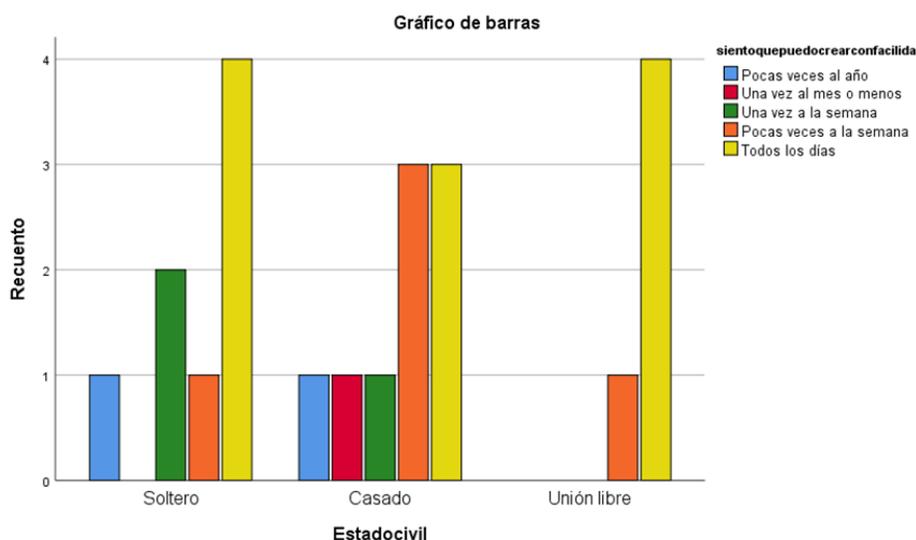
		<b>Nunca</b>	<b>Pocas veces al año</b>	<b>Una vez al mes o menos</b>	<b>Unas pocas veces al mes</b>	<b>Una vez a la semana</b>	<b>Pocas veces a la semana</b>	<b>Todos los días</b>	<b>Total</b>
	<b>Soltero</b>	1	1	0	0	1	1	4	8
	<b>Porcentaje</b>	12,5%	12,5%	0%	0%	12,5%	12,5%	50%	100%
	<b>Casado</b>	0	0	0	0	1	4	4	9
<b>Estado civil</b>	<b>Porcentaje</b>	0%	0%	0%	0%	11,1%	44,4%	44,4%	100%
	<b>Unión libre</b>	0	0	0	0	0	2	3	5
	<b>Porcentaje</b>	0%	0%	0%	0%	0%	40%	60%	100%
	<b>Total</b>	11	4	2	1	1	1	2	22
		50%	18,1%	9,0%	4,5%	4,5%	4,5%	9,0%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número doce de subescala de realización personal Maslach.

Positivamente la pregunta diecisiete nos indican con un 80% (ver figura 24) que los profesores de unión libre pueden crear un clima agradable todos los días, con los alumnos y así llevar una buena comunicación entre docentes y alumnos, de acuerdo con la pregunta dieciocho indica que el 80% (ver tabla 26) vemos que la misma población se sienten motivados después de trabajar en contacto con sus alumnos.

**Figura 24**

*Valores estado civil en docentes que sienten que puedo crear con facilidad un clima agradable con los alumnos.*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número diecisiete de subescala de realización personal Maslach.

**Tabla 26**

*Porcentaje estado civil en docentes que se sienten motivados después de trabajar en contacto con alumnos.*

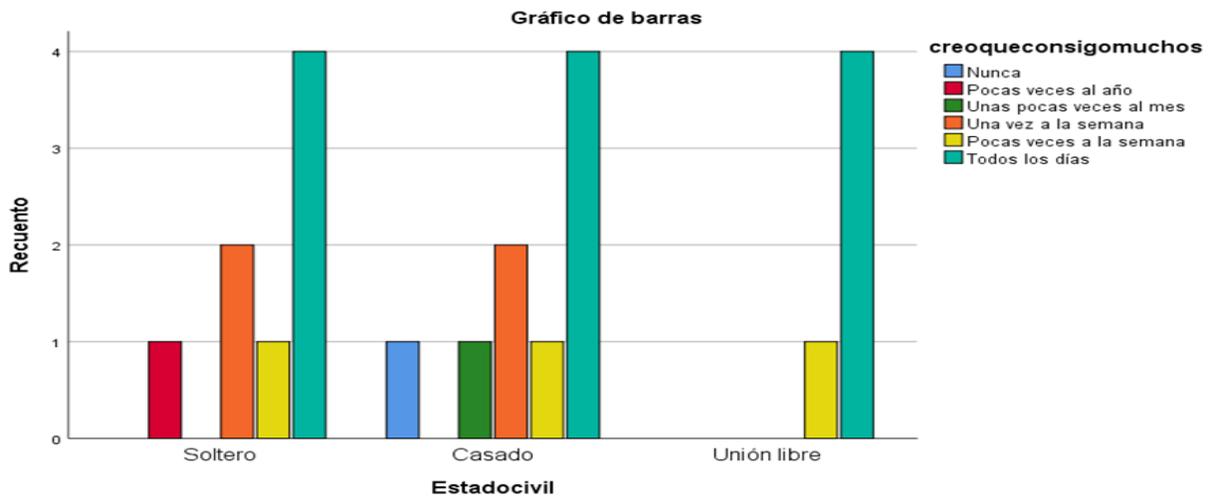
		Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días	Total
	<b>Soltero</b>	0	1	1	0	1	1	4	8
	<b>Porcentaje</b>	0%	12,5%	12,5%	0%	12,5%	12,5%	50%	100%
	<b>Casado</b>	0	0	0	1	1	1	6	9
<b>Estado civil</b>	<b>Porcentaje</b>	0%	0%	0%	11,1%	11,1%	11,1%	67%	100%
	<b>Unión libre</b>	0	0	0	0	0	1	4	5
	<b>Porcentaje</b>	0%	0%	0%	0%	0%	20%	80%	100%
	<b>Total</b>	0	1	1	1	2	3	14	22
		0,0%	4,5%	4,5%	4,5%	9,0%	13,6%	63,6%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número dieciocho de subescala de realización personal Maslach.

Para finalizar con la escala de personalización tenemos la pregunta diecinueve el 80% (ver figura 25) de los docentes unión libre consiguen todos los días cosas valiosas en el trabajo y en la última pregunta encontramos en mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma con un porcentaje del 75% (ver tabla 27)

**Figura 25**

*Valores estado civil en docentes que creen que consiguen muchas cosas valiosas en este trabajo.*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número diecinueve de subescala de realización personal Maslach.

**Tabla 27**

*Porcentajes estado civil en docentes que en el trabajo tratan los problemas emocionalmente con mucha calma.*

	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días	Total	
<b>Soltero</b>	0	1	1	0	1	1	4	8	
<b>Porcentaje</b>	0%	12,5%	12,5%	0%	12,5%	12,5%	50%	100%	
<b>Casado</b>	0	0	0	1	1	1	6	9	
<b>Estado civil</b>	<b>Porcentaje</b>	0%	0%	0%	11,1%	11,1%	11,1%	67%	100%
	<b>Unión libre</b>	0	0	0	0	1	4	5	
	<b>Porcentaje</b>	0%	0%	0%	0%	20%	80%	100%	
	<b>Total</b>	0	1	1	1	2	3	14	22
		0,0%	4,5%	4,5%	4,5%	9,0%	13,6%	63,6%	100%

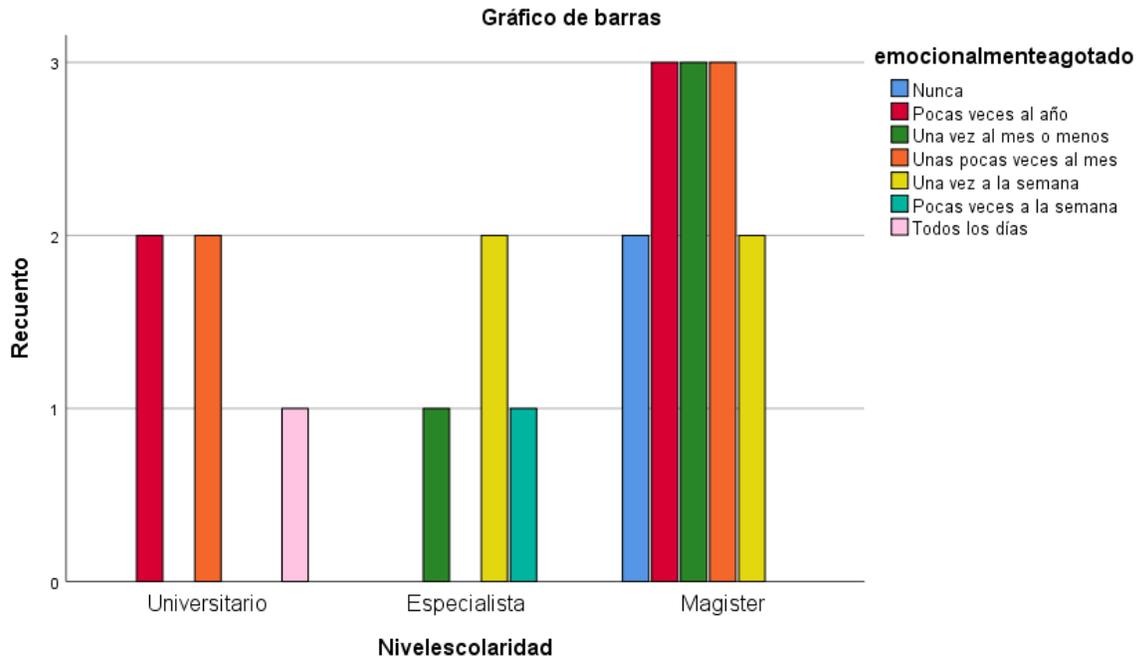
Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número veinte y una de subescala de realización personal Maslach.

### **Análisis de variable escolaridad de los docentes**

En relación a el agotamiento emocional se puede determinar que en el nivel de escolaridad los magister se sienten agotados en su trabajo con un porcentaje del 30% ver (figura 26) y los docentes universitarios manifiestan sentirse cansados al final de la jornada laboral con un total de 40% ver (tabla28).

**Figura 26**

*Valores nivel de escolaridad de docentes que se sienten emocionalmente agotados por el trabajo*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número uno de subescala de agotamiento emocional Maslach.

**Tabla 28**

*Porcentajes de docentes que se sienten cansados al final de la jornada de trabajo*

Nivel escolaridad	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días	total
<b>Universitario</b>	0	1	0	2	0	1	1	5
<b>Porcentaje</b>	0%	20%	0%	40%	0%	20%	20%	100%
<b>Especialista</b>	0	0	0	0	3	0	1	4
<b>Porcentaje</b>	0%	0%	0%	0%	8%	0%	2%	100%
<b>Magister</b>	2	2	0	2	3	4	0	13
<b>Porcentaje</b>	15%	15%	0%	15%	23%	30%	0%	100 %
<b>Total</b>	2	3	0	4	6	6	1	22
<b>Porcentaje</b>	9%	13%	0%	18%	27%	27%	4,5%	100%

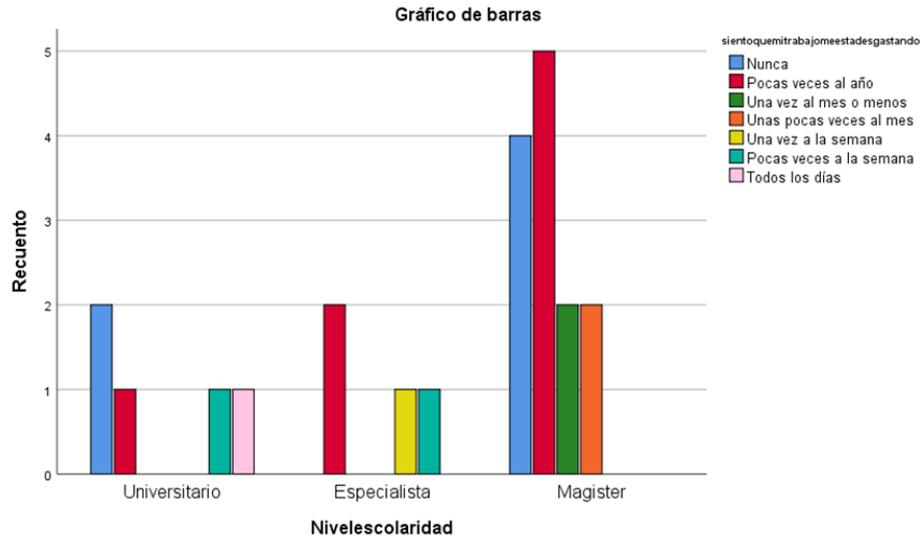
Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número tres una de subescala de agotamiento emocional Maslach.

Respecto a la pregunta siente que el trabajo lo está desgastando o se siente quemado por el trabajo, la mayor puntuación fue la de los magister por que han sentido que pocas veces al año vivieron la sensación (ver figura 27) por otra parta del 100% de los encuestado se tabulo que los especialistas con mayor porcentaje del 50% siente que una vez por semana trabaja dúrante todo el día. (ver tabla 29)

**Figura 27**

*Estimación nivel de escolaridad de los docentes que sienten que el trabajo los está desgastando.*

*Y se sienten quemados por el trabajo.*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número seis de subescala de agotamiento emocional Maslach

**Tabla 29**

*Porcentajes de docentes nivel de escolaridad que sienten que trabajar todo el día con alumnos supone de gran esfuerzo y se cansan.*

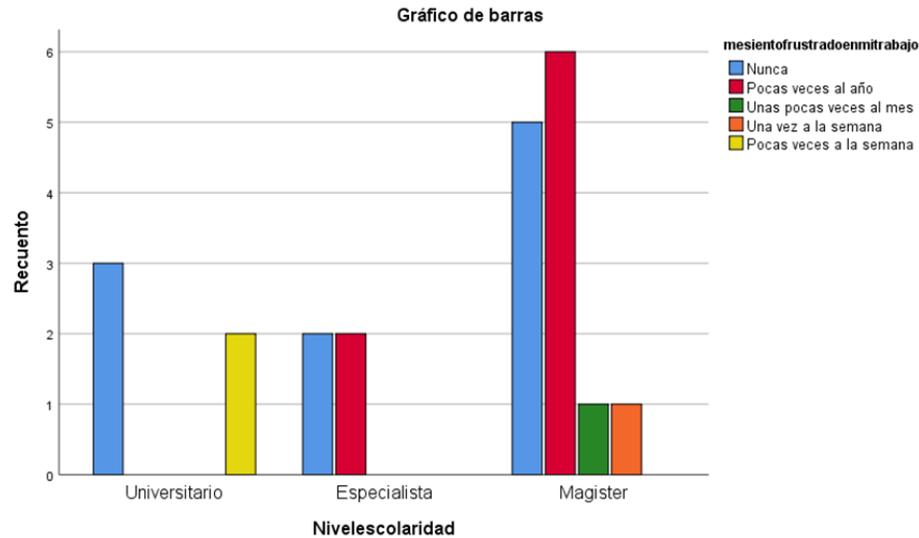
<b>Nivel de escolaridad</b>	<b>Nunca</b>	<b>Pocas veces al año</b>	<b>Una vez al mes o menos</b>	<b>Unas pocas veces al mes</b>	<b>Una vez a la semana</b>	<b>Pocas veces a la semana</b>	<b>Todos los días</b>	<b>total</b>
<b>Universitario</b>	0	2	0	2	0	0	1	5
<b>Porcentaje</b>	0%	40%	0%	40%	0%	20%	20%	100%
<b>Especialista</b>	0	0	1	0	2	1	0	4
<b>Porcentaje</b>	0%	0%	25%	0%	50%	25%	0%	100%
<b>Magister</b>	2	3	3	3	2	0	0	13
<b>Porcentaje</b>	15%	23%	23%	23%	15%	0%	0%	100 %
<b>Total</b>	2	5	4	5	4	1	1	22

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número dieciséis una de subescala de agotamiento emocional Maslach.

Por otra parte, se determinó que 6 profesores de la muestra con escolaridad maestría aseguran que se siente frustrado con su trabajo (ver figura 28). La (tabla 30) muestra lo referente a que, si el docente tiene demasiado trabajo, de los evaluados el mayor porcentaje es el de los especialistas con 50% confirmado que cree que tienen demasiado trabajo.

**Figura 28**

*Valores de docentes nivel de escolaridad que se sienten frustrados en el trabajo.*



Nota. Fuente resultados obtenidos en el cuestionario Burnout Maslach. Subescala de despersonalización escolaridad

**Tabla 30**

*Porcentajes de docentes que creen que trabajan demasiado*

Nivel escolaridad	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días	total
<b>Universitario</b>	0	1	1	0	0	1	2	5
<b>Porcentaje</b>	0%	20%	20%	0%	0%	20%	40%	100%
<b>Especialista</b>	1	0	0	0	2	1	0	4
<b>Porcentaje</b>	25%	0%	0%	0%	50%	25%	0%	100%
<b>Magister</b>	4	2	1	2	2	2	0	13
<b>Porcentaje</b>	30%	15%	8%	15%	15%	15%	0%	100%
<b>Total</b>	5	3	2	2	4	4	2	22
<b>Porcentaje</b>	22%	13%	9%	9%	18%	18%	9%	100%

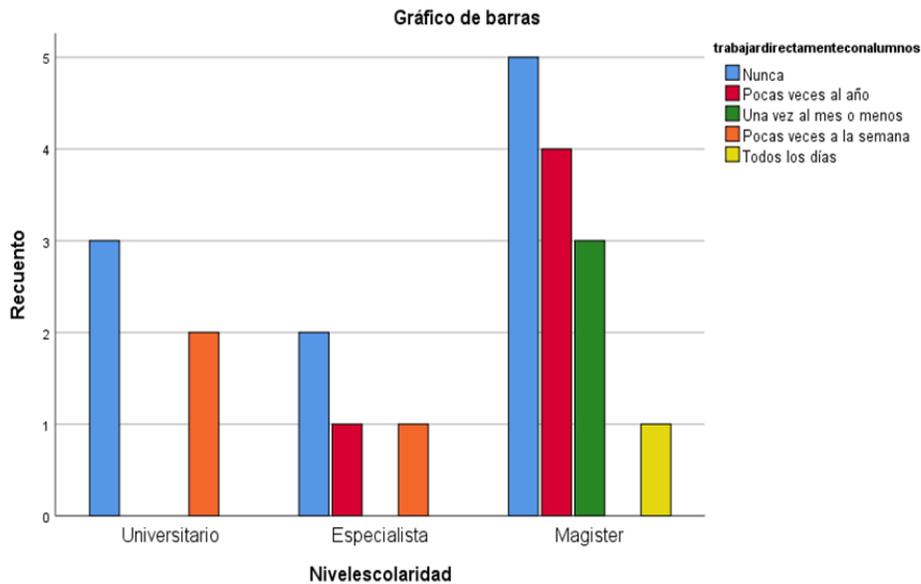
Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número catorce una de subescala de agotamiento emocional Maslach.

En los dos últimos puntos de la despersonalización hace referencia a que trabajar directamente con los alumnos les puede producir estrés; al que los magister con la numeración

alta dentro de la encuesta respondieron que nunca, siendo esta una opción de respuesta ver (figura 29). Acerca de la (tabla 31) se tabula la pregunta me siento acabado en mi trabajo al límite de mis posibilidades 80% de los universitarios respondieron que nunca siendo esta una opción de respuesta.

**Figura 29**

*Valores de docentes nivel de escolaridad que creen que trabajar directamente con alumnos les produce estrés*



Nota. Fuente resultados obtenidos en el cuestionario Burnout Maslach. Subescala agotamiento emocional escolaridad.

**Tabla 31**

*Porcentajes de docentes que se sienten acabados en el trabajo, al límite de sus posibilidades*

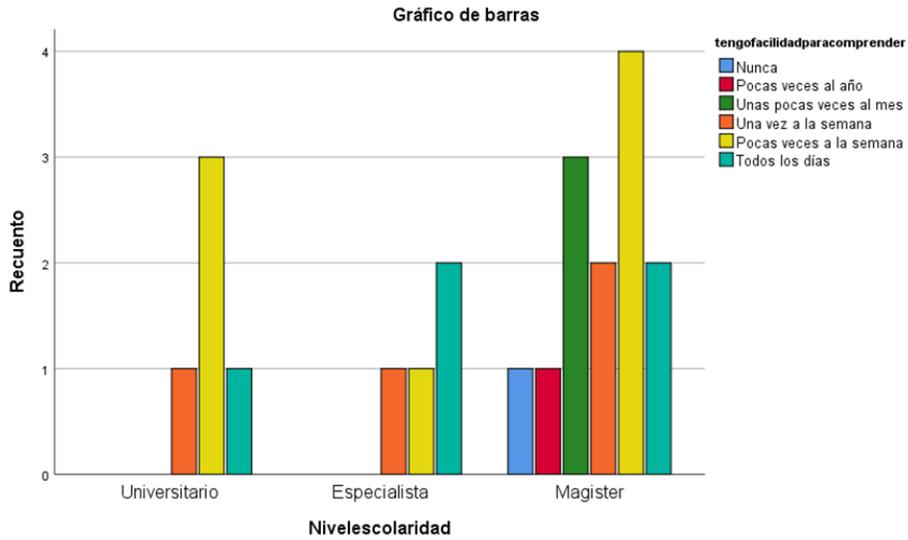
Nivel escolaridad	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días	total
<b>Universitario</b>	4	0	1	0	0	0	0	5
<b>Porcentaje</b>	80%	0%	10%	0%	0%	0%	0%	100%
<b>Especialista</b>	3	0	1	0	0	0	0	4
<b>Porcentaje</b>	75%	0%	25%	0%	0%	0%	0%	100%
<b>Magister</b>	7	6	0	0	0	0	0	13
<b>Porcentaje</b>	53%	46 %	8%	15%	15%	15%	0%	100 %
<b>Total</b>	14	6	2	0	0	0	0	22
<b>Porcentaje</b>	63%	27%	9%	0%	0%	0%	0%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número veinte de subescala de agotamiento emocional Maslach.

Es así como podemos mostrar de las Subescala, en este caso se analizará la realización personal que evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo, En la (Figura 30) hace referente a la pregunta número cuatro tiene facilidad para comprender como se siente sus alumnos se observa que la respuesta que más eligieron en este caso es la opción 6 “pocas veces a la semana los magister entienden a sus alumnos. (ver tabla 32) se concluye que el 60% de los docentes con pregrado creen que tratan con muchos problemas de los alumnos

**Figura 30**

*Valores de docentes nivel de escolaridad que tiene facilidad para comprender como se sienten sus alumnos.*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número cuatro de subescala de realización Maslach.

**Tabla 32**

*Porcentajes de docentes nivel de escolaridad que creen que tratan con mucha eficacia los problemas de los alumnos*

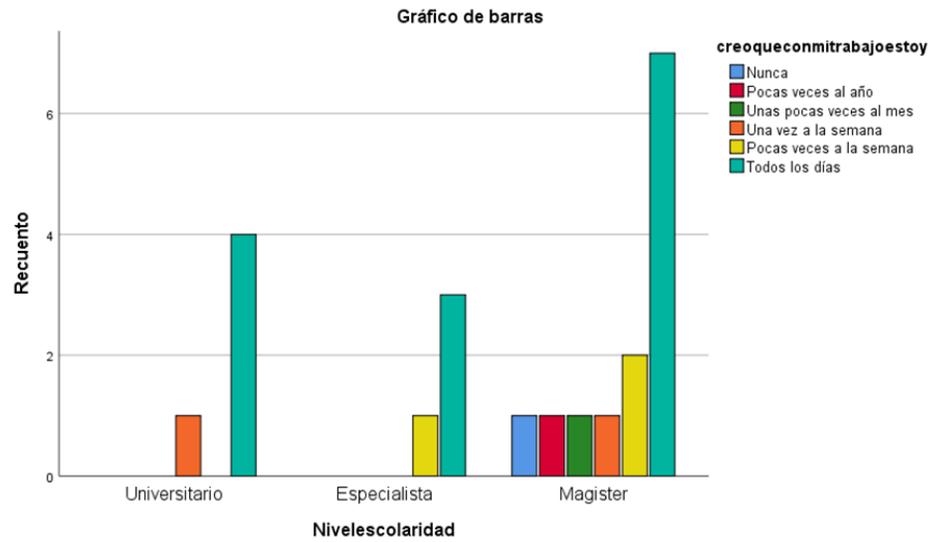
<b>Nivel escolaridad</b>	<b>Nunca</b>	<b>Pocas veces al año</b>	<b>Una vez al mes o menos</b>	<b>Unas pocas veces al mes</b>	<b>Una vez a la semana</b>	<b>Pocas veces a la semana</b>	<b>Todos los días</b>	<b>total</b>
<b>Universitario</b>	0	1	0	0	0	1	3	5
<b>Porcentaje</b>	0%	20%	00%	0%	0%	20%	60%	100%
<b>Especialista</b>	1	0	0	0	0	1	2	4
<b>Porcentaje</b>	25%	0%	0%	0%	0%	25%	50%	100%
<b>Magister</b>	0	1	1	1	2	3	5	13
<b>Porcentaje</b>	0%	8 %	8%	8%	15%	23%	38%	100 %
<b>Total</b>	1	2	1	1	2	5	10	22
<b>Porcentaje</b>	4,5%	9%	4,5%	4,5%	9%	22%	45%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número siete de subescala de realización Maslach.

En la (Figura 31) se observa que la respuesta que más eligieron en este caso es la opción seis “pocas veces a la semana “esto significa que pocas veces tienen la facilidad de entender a los alumnos. (ver tabla 33) se concluye que el 60% de los docentes con pregrado creen que tratan con muchos problemas de los alumnos.

**Figura 31**

*Valores de docentes nivel de escolaridad que creen que con el trabajo están influyendo positivamente en la vida de los alumnos*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número nueve de subescala de realización Maslach.

**Tabla 33**

*Porcentaje de docentes en nivel de escolaridad que se siente con mucha energía en el trabajo*

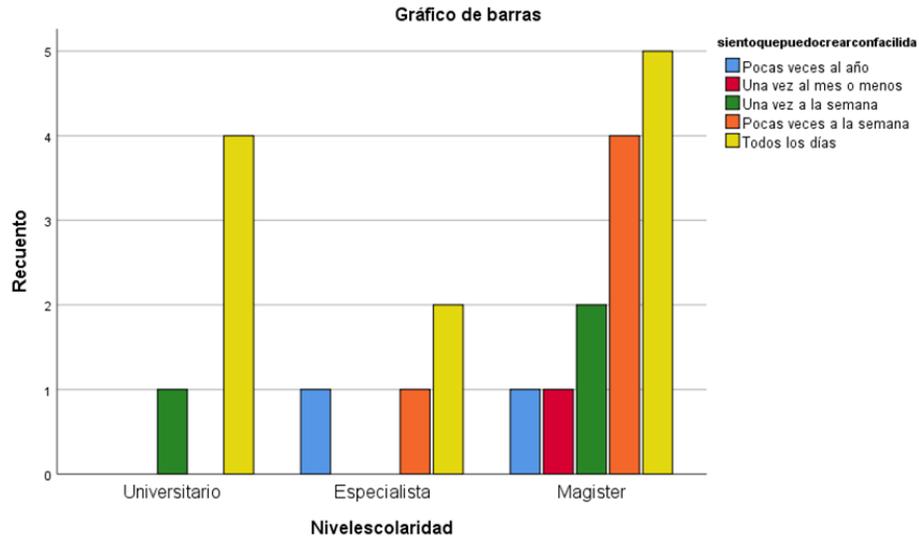
Nivel escolaridad	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días	total
<b>Universitario</b>	1	0	0	0	0	0	4	5
<b>Porcentaje</b>	20%	0%	00%	0%	0%	20%	80%	100%
<b>Especialista</b>	0	0	0	0	0	2	2	4
<b>Porcentaje</b>	25%	0%	0%	0%	0%	50%	50%	100%
<b>Magister</b>	0	1	0	1	2	5	5	13
<b>Porcentaje</b>	0%	8%	0%	8%	15%	38%	38%	100%
<b>Total</b>	1	1	0	1	2	7	11	22
<b>Porcentaje</b>	4,5%	9%	0%	4,5%	9%	22%	45%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número doce de subescala de realización Maslach.

En lo que se concierne en la (ver figura 32) la valoración más alta la obtiene los docentes con maestrías, confirmado que todos los días influyen de forma positiva en la vida del alumno. La pregunta en relación a la encuesta me siento con mucha energía en mi trabajo el 80% con escolaridad universitaria confirman que todos los días sienten mucha energía en el trabajo (tabla34)

**Figura 32**

*Valores de docentes nivel de escolaridad que sienten que pueden crear con facilidad un clima agradable con los alumnos*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número dieciocho una de subescala de realización Maslach.

**Tabla 34**

*Porcentajes de docentes en nivel de escolaridad que se sienten motivados después de trabajar y tener contacto con los alumnos*

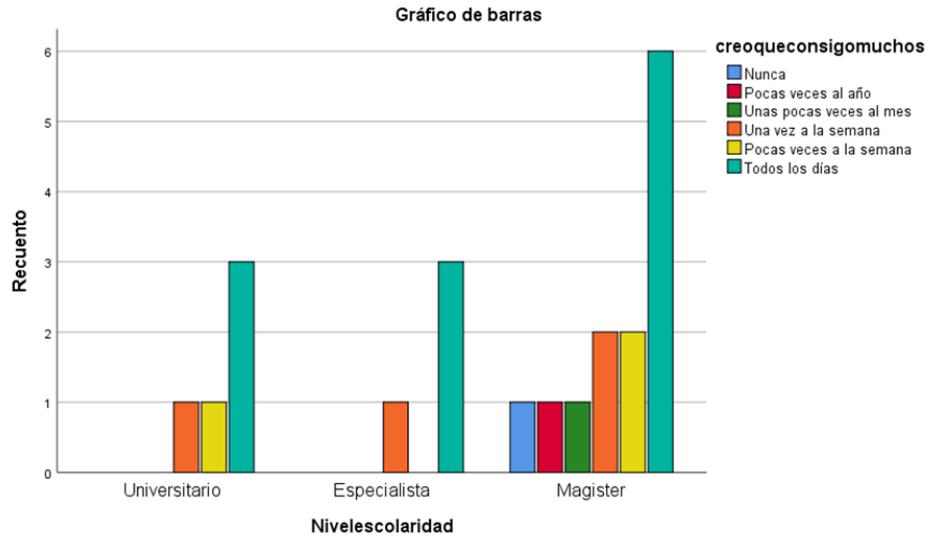
Nivel escolaridad	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días	total
<b>Universitario</b>	0	0	1	0	0	1	3	5
<b>Porcentaje</b>	0%	0%	20%	0%	0%	20%	60%	100%
<b>Especialista</b>	0	0	0	0	0	1	3	4
<b>Porcentaje</b>	0%	0%	0%	0%	0%	25%	75%	100%
<b>Magister</b>	0	1	0	1	2	1	8	13
<b>Porcentaje</b>	0%	8%	0%	8%	15%	38%	61%	100%
<b>Total</b>	0	1	1	1	2	3	14	22
<b>Porcentaje</b>	0%	4,5%	4,5%	4,5%	9%	13%	63%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número catorce una de subescala de realización Maslach.

Para finalizar con la subescala de realización personal se hace referencia a la pregunta creo que consigo cosas valiosas con mi trabajo en la (figura 33) afirma que Los magister sienten que todos los días obtienen beneficios por su labor. Posteriormente la (tabla35) muestra que los universitarios se sienten motivado todos los días, al tener actividad con alumnos.

**Figura 33**

*Valores de docentes en nivel de escolaridad que creen que consiguen muchas cosas valiosas en este trabajo*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número diecinueve una de subescala de realización Maslach

**Tabla 35**

*Porcentajes de docentes en nivel de escolaridad que se sienten motivados después de trabajar y tener contacto con los alumnos*

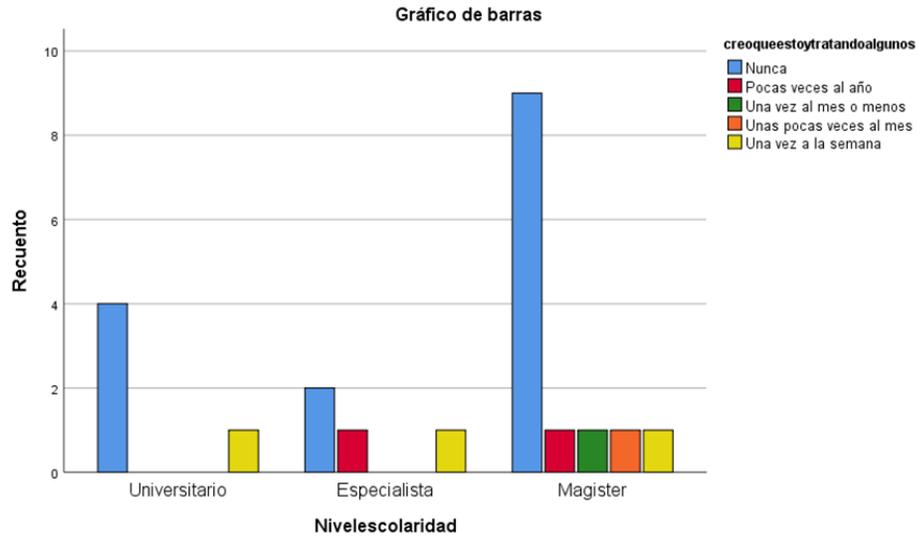
<b>Nivel escolaridad</b>	<b>Pocas veces al año</b>	<b>Unas pocas veces al mes</b>	<b>Una vez a la semana</b>	<b>Pocas veces a la semana</b>	<b>Todos los días</b>	<b>total</b>
<b>Universitario</b>	0	0	1	0	4	5
<b>Porcentaje</b>	0%	0%	20%	00%	80%	100%
<b>Especialista</b>	0	0	0	1	3	4
<b>Porcentaje</b>	0%	0%	0%	25%	75%	100%
<b>Magister</b>	1	1	0	1	10	13
<b>Porcentaje</b>	8%	8%	15%	0%	76%	100%
<b>Total</b>	1	1	1	2	14	22
<b>Porcentaje</b>	4,5%	4,5%	4,5%	15%	63%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número dieciocho una de subescala de realización Maslach.

La pregunta en la (figura 34) nos muestra que los magister nunca, tratan a sus alumnos como si fueren objeto impersonal. En la (tabla 36) según lo tabulado se evidencia que los especialistas con una puntuación alta se han vuelto insensibles con los estudiantes

**Figura 34**

*Valores de docentes en nivel de escolaridad que creen que están tratando a los alumnos como si fueran objetos impersonales*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número diecinueve una de subescala de despersonalización Maslach

**Tabla 36**

Porcentajes de docentes en nivel de escolaridad que sienten que se han vuelto insensibles

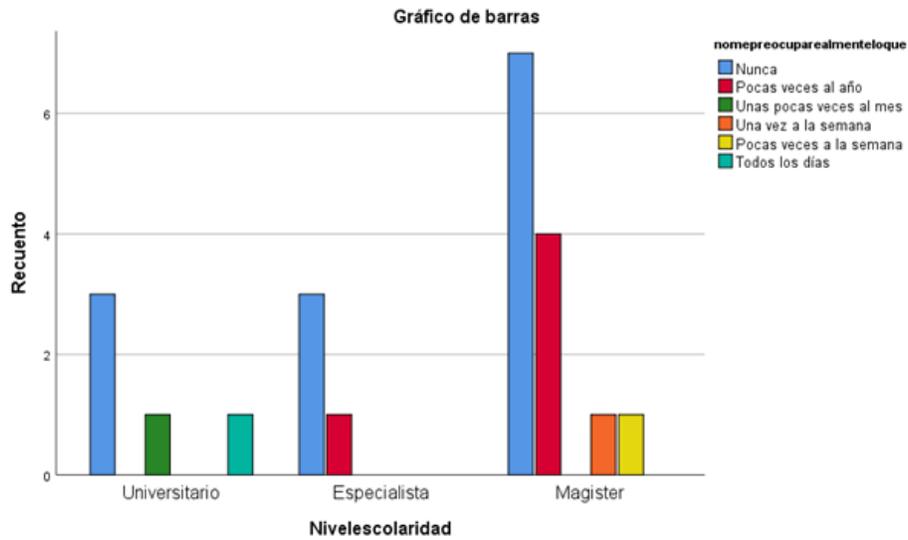
Nivel escolaridad	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días	total
<b>Universitario</b>	1	0	0	1	0	1	2	5
<b>Porcentaje</b>	20%	0%	0%	20%	0%	20%	40%	100%
<b>Especialista</b>	3	1	0	0	0	0	0	4
<b>Porcentaje</b>	0%	0%	0%	0%	0%	25%	75%	100%
<b>Magister</b>	7	3	1	1	1	0	0	13
<b>Porcentaje</b>	0%	8%	0%	8%	15%	38%	61%	100%
<b>Total</b>	11	4	1	2	1	1	14	22
<b>Porcentaje</b>	0%	4,5%	4,5%	4,5%	9%	13%	63%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número diez una de subescala de despersonalización Maslach.

Se representan datos que demuestran que los magísteres poco les preocupan lo que le pueda ocurrir a los alumnos (ver figura 35), por otro lado, la (tabla 37) se observa que de los especialistas afirman un 100% por ciento sienten que sus alumnos los culpaban por algunos de los problemas.

**Figura 35**

*Valores de docentes que les no preocupa lo que le pueda pasar a los alumnos*



**Nota.** Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número quince una de subescala de despersonalización Maslach.

**Tabla 37**

*Porcentajes de docentes en nivel de escolaridad que creen que los alumnos los culpan de algunos de sus problemas*

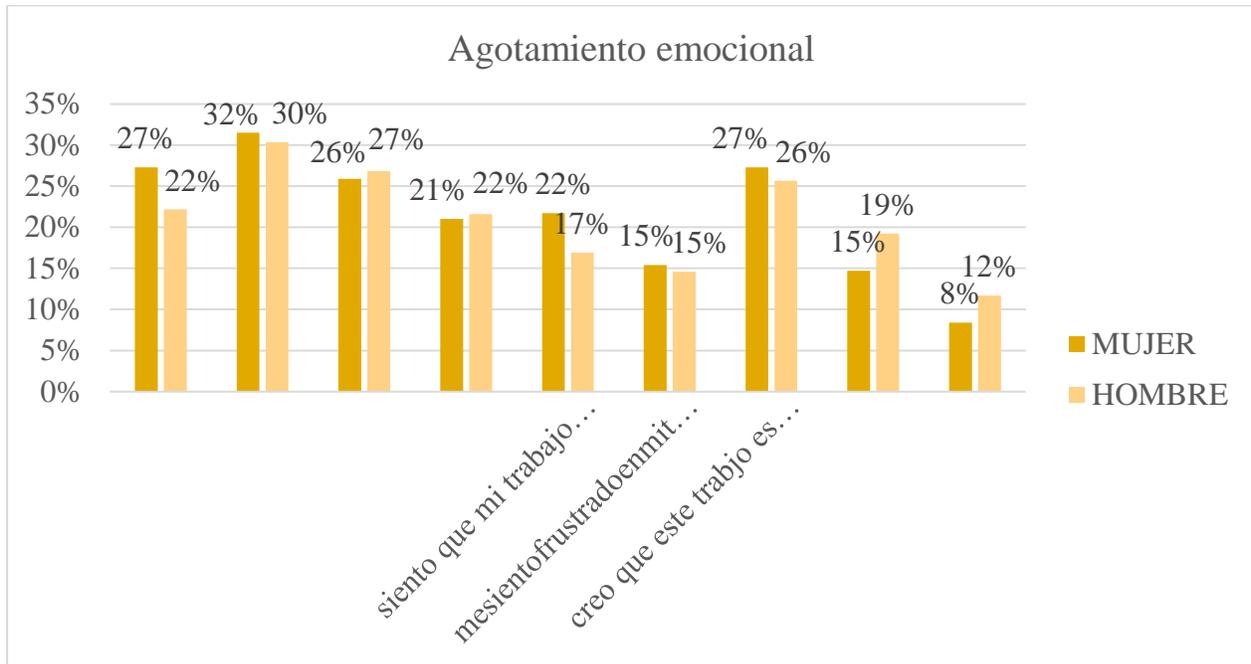
<b>Nivel escolaridad</b>	<b>Nunca</b>	<b>Pocas veces al año</b>	<b>Una vez al mes o menos</b>	<b>Unas pocas veces al mes</b>	<b>Pocas veces a la semana</b>	<b>total</b>
<b>Universitario</b>	3	1	1	0	0	5
<b>Porcentaje</b>	60%	20%	20%	0%	0%	100%
<b>Especialista</b>	0	2	0	0	0	2
<b>Porcentaje</b>	0%	100%	0%	0%	0%	100%
<b>Magister</b>	7	3	1	1	0	13
<b>Porcentaje</b>	0%	8%	0%	8%	38%	100%
<b>Total</b>	10	6	2	1	1	20
<b>Porcentaje</b>	50%	30%	10%	5%	5%	100%

Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25, pregunta número diecinueve una de subescala despersonalización Maslach

Para concluir con los niveles del Síndrome de Burnout y sus 3 subescalas en los docentes se precisa decir que los principales resultados presentan una diferencia representativa entre mujeres y hombres respecto al clima organizacional y satisfacción laboral, en el que las mujeres, por asignación de roles y factores culturales, económicos, sociales, representan una población en el terreno educativo, inerte ante este fenómeno en crecimiento que incide en la aparición del síndrome de Burnout. (Ver figura 36,37,38).

**Figura 36**

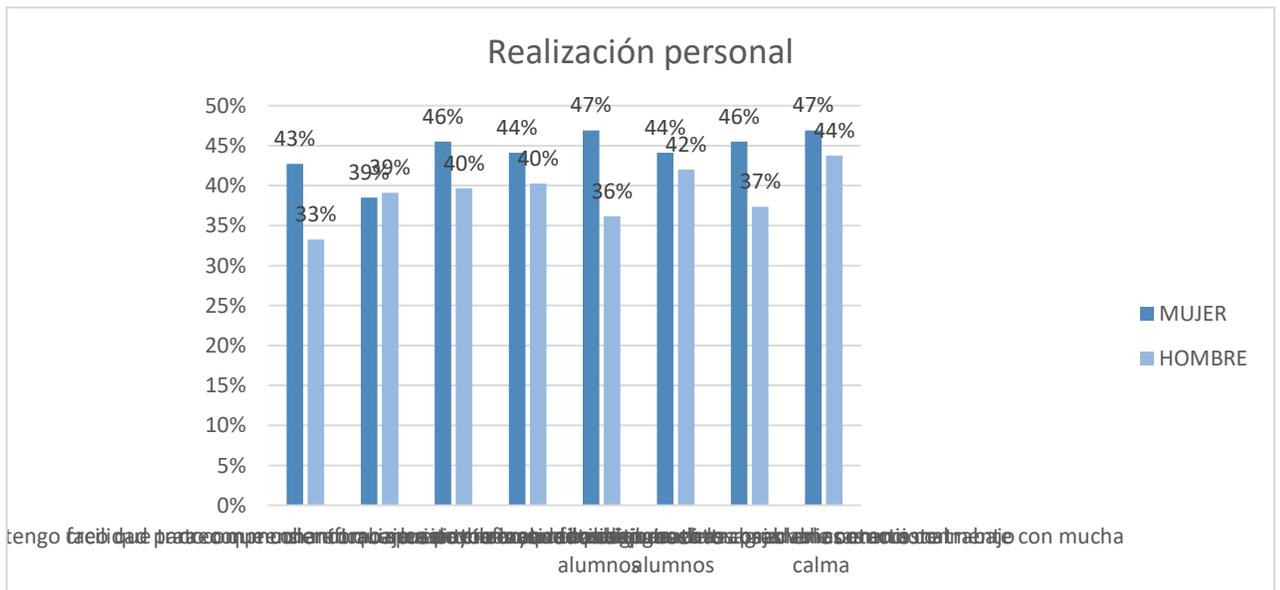
*Porcentaje total de género de docentes.*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25. Subescala Agotamiento emocional

**Figura 37**

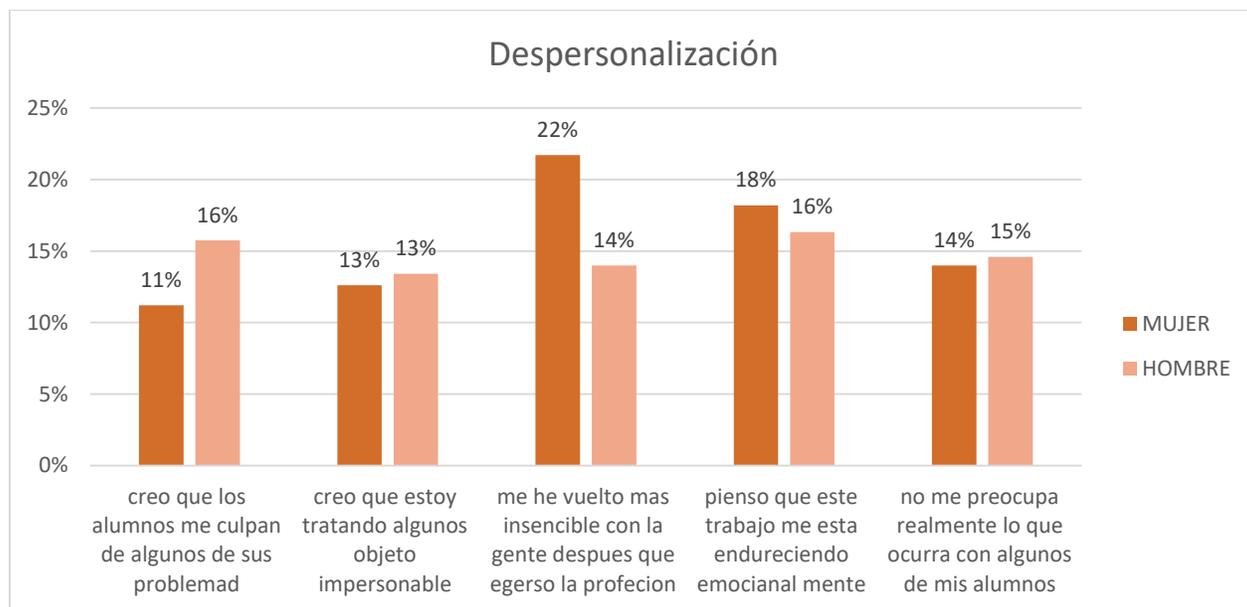
*Porcentaje total de género de docentes.*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25. Subescala de Realización Maslach.

**Figura 38**

*Porcentaje total de género de docentes.*



Nota. Resultados obtenidos del software SPSS versión 25. Subescala de despersonalización

Maslach.

## Conclusiones

El objetivo principal de este trabajo de investigación es establecer los niveles más representativos que puedan determinar el Síndrome de Burnout en docentes de la facultad de ingeniería ambiental en una universidad de Sabana de Occidente.

Partiendo del análisis de los resultados y niveles de los mismos, se identifica que el Síndrome de Burnout si se presenta en el grupo de profesores encuestados, con un nivel alto. Las dimensiones estudiadas, el agotamiento emocional y la despersonalización (consideradas como negativas cuando se manifiestan) se presentan en nivel alto, mientras que la realización personal (considerada positiva y factor de protección en contra de la presencia del síndrome) se presenta en un nivel bajo.

Se concluye, además, que existen factores que ayudan a evitar o a reducir la presencia de del Síndrome de Burnout, por ejemplo, la edad adulta con la que la mayoría cuenta con un factor de protección, lo que en general se combina con un tiempo de experiencia de bastantes años en la docencia, es así como se evidencia manejo de tiempo, sentimientos, y empatía con los alumnos de igual manera la preparación académica que se evidencia en los porcentajes de maestría en los docentes ayuda a que se sientan más capacitados para cumplir con su trabajo.

Por otra parte, en estado civil los casados manifestaron un alto índice de agotamiento emocional y despersonalización a diferencia de los docentes solteros, es importante resaltar que la situación se acentúa en aquellos docentes que además de pareja tienen hijos y estudian. Por lo tanto, el valor de los porcentajes en el caso de las mujeres es más elevado que en el de los hombres. Todo ello nos lleva a entender que la subescala de agotamiento emocional tiene una significación más intensa, para el grupo de las mujeres, y, por tanto, la elevada puntuación en sus respuestas se relaciona más directamente con la manifestación del síndrome de Burnout.

### **Recomendaciones**

El docente estresado se ve inmerso en una pérdida gradual de profesionalismo. Este fenómeno afecta su comportamiento de manera negativa, pues perjudica la relación maestro alumno, maestro y maestro universidad.

La Universidad debe emprender acciones para desarrollar condiciones apropiadas y justas para que se desarrolle la labor docente, pues un ambiente de trabajo relajado y armonioso impulsará a los trabajadores a dar el máximo y formar un compromiso y sentimiento de pertenencia con relación a la institución. Las ganancias de poner situaciones idóneas para el docente se reflejarán en el desarrollo de sus capacidades y dará lo mejor de sí mismo para favorecer a sus estudiantes y cumplir con las metas de la educación. Es importante que las universidades educativas se sensibilicen y tomen las medidas pertinentes para prevenir y manejar el estrés laboral en docentes; por ello se proponen, como recomendaciones para afrontar este problema:

1. Realizar estudios de personalidad y bienestar emocional en el área educativa, ya que hay muy poca información en este ámbito sobre el Síndrome y sus consecuencias.
2. Realizar estudios de estrés laboral y síndrome de burnout en las universidades, para tomar medidas de prevención y manejo de este malestar.
3. Ofrecer ayuda psicológica a los maestros que presentan indicios del Síndrome.
4. Desarrollar programas de entrenamiento sobre control y manejo de estrés, para brindar las herramientas necesarias para enfrentarlo.
5. Mejorar las condiciones laborales para los docentes; estos, a su vez, desarrollarán mejor su trabajo en el proceso enseñanza-aprendizaje.
6. La Universidad debe administrar la carga laboral de los profesores para evitar su desgaste físico y mental.

7. Promover hábitos saludables entre los docentes para mejorar sus condiciones de vida; de esta manera tendrán una mejor postura para afrontar el Síndrome.
8. Fomentar el desarrollo de programas de apoyo emocional y afrontamiento de los retos diarios.
9. Evaluaciones continuas sobre la situación física y mental de los docentes.
10. Solicitar apoyo a las autoridades educativas pertinentes para mejorar la infraestructura de las escuelas.

De todo lo anterior surge la necesidad de informar y alertar al gremio magisterial sobre los riesgos en su práctica y para tomar las medidas pertinentes, toda vez que con una prevención apropiada se puede evitar la aparición de este fenómeno y la consecuencia frecuente de que el docente se aleje de sus labores. Se sugiere que la práctica docente se desarrolle en un ambiente agradable, tanto dentro, como fuera del aula.

### **Estrategias para docentes**

#### **Vivir de acuerdo a su propósito**

Conéctese con lo más esencial de ser docente, priorice y tome decisiones de acuerdo con el grado de necesidad y felicidad que le otorgue la actividad.

#### ***Recupere energía para su bienestar***

Realizar algún ejercicio físico como bailar, hacer clase de zumba guiada, o caminar en el espacio y condiciones que disponga, lo que importa es empezar, y al inicio se recomienda partir por algo fácil y si puede, incorpore a otros miembros de la familia. Mantener horarios para dormir. Por último, mantenga tiempos de juego, tiempos de inactividad y de conexión con otros.

*Conduzca sus pensamientos y emociones*

La mentalidad de crecimiento coloca un punto de partida distinto al estimar que las cualidades básicas se pueden cultivar por medio del esfuerzo, diferentes estrategias y dedicación.

**Cuide sus relaciones personales.** La gratitud o la capacidad de ser agradecidos, es la capacidad de sentir y expresar aprecio por lo que has recibido en tu vida, ya sea por cosas específicas, actos concretos o por la contribución de otra persona.

Decreto 2566 de 2009, Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, 7 de Julio de

2009, ARL Sura. Chrome

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.arlsura.com/files/decreto\_2566

Álvarez Gallego, E., & Fernández Ríos, L. (1991). El Síndrome de " Burnout" o el desgaste profesional. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría.*, 11(39), 257-265.

Acosta, M; Burbano, C; Parra, L; Aguilera, M; Pozos, B. (agosto de 2019). Estrés laboral, Burnout, salud

mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. Corporación

Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO. [https://web-](https://web-pebscohostcom.ezproxy.uniminuto.edu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=ca46a29f-3838-4a0d-9a39-6d7e03d3061c%40redis)

[pebscohostcom.ezproxy.uniminuto.edu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=ca46a29f-3838-](https://web-pebscohostcom.ezproxy.uniminuto.edu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=ca46a29f-3838-4a0d-9a39-6d7e03d3061c%40redis)

[4a0d-9a39-6d7e03d3061c%40redis](https://web-pebscohostcom.ezproxy.uniminuto.edu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=ca46a29f-3838-4a0d-9a39-6d7e03d3061c%40redis)

Arquero, J, Donoso, J. (agosto de 2013). Docencia, investigación y burnout: el síndrome del

quemado en profesores universitarios de Contabilidad. Corporación Universitaria Minuto de

Dios UNIMINUTO. [https://www.sciencedirect](https://www.sciencedirect.com.ezproxy.uniminuto.edu/science/article/pii/S1138489113000083?via%3Dihub)

[com.ezproxy.uniminuto.edu/science/article/pii/S1138489113000083?via%3Dihub](https://www.sciencedirect.com.ezproxy.uniminuto.edu/science/article/pii/S1138489113000083?via%3Dihub)

Avargues. L. (octubre de 2010). Condiciones de trabajo, burnout y síntomas de estrés en la

universidad: validación de un modelo estructural sobre el efecto mediador de la competencia

personal percibida. *Behavioral Psychology / Psicología Conductual*, Vol. 18, N.º 2, 2010, pp.

317341. Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO. <https://www-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/927581165?pq-origsite=summon>

Betancur, L; Sepúlveda. L, (mayo de 2017). Síndrome de Burnout en profesores de educación superior de una universidad privada del Valle de Aburrá, Antioquia. Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO. Chrome extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/<https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/6038/1/S%c3%adndrome%20de%20Burnout%20Final%20%20Copy.pdf>

Correa, Z; Muñoz, I; Zambrano; Chaparro; A. (octubre de 2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO. <https://web.pebscohost.com.ezproxy.uniminuto.edu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=7352590a1eff4bdda63cb969a8fb1ce0%40redis>

Decreto 1443 de 2014, (Ministerio de trabajo), por la cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, (SGSST), 31 de Julio de 2014, ¿Chrome extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto1443sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa?t=1646532974533>

Decreto 1295 de 1994, (ministerio de trabajo y seguridad social), por la cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales, 24 de junio de 1994. Chrome

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cvc.gov.co/sites/default/files/Sistema\_Gestion\_de\_Calidad/Procesos%20y%20procedimientos%20Vigente/Normatividad\_Gnl/Decreto%201295%20de%201994 Jun 22.pdf

Decreto 2004 de 2019, (Ministerio de trabajo), por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial, 22 de julio de 2019. Chrome

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf

Escorcía, C; García, A; Pérez, B. (octubre de 2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. <https://www-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/1974540684?pq-origsite=summon>

Fuster, D; Jara, N; Ramírez, E; Maldonado, H; Norabuena, N; García, A. (septiembre de 2019). Desgaste ocupacional en docentes universitarios mediante el modelo factorial confirmatorio. Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. <https://www-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/2331806946?pq-origsite=summon>

García, E. C. S. (2011). Qué es el estrés ocupacional, enfermedades derivadas y reconocidas por la legislación colombiana (Occupational stress, disease and known from the Colombian legislation) (Da e reconhecida pela legislação colombiana). *CES Salud Pública*, 2(1), 56-65.

García, N. B., & Zea, R. M. (2011). Estrés académico. *Revista de psicología Universidad de Antioquia*, 3(2), 55-82. Hespanhol, A. (2005). Burnout e stress ocupacional. *Revista Portuguesa de Psicossomática*, 7(1-2), 153-162.

Ilaja, B; Reyes; C. (enero-abril de 2016). burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa. Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. <https://web-p-ebsohost-com.ezproxy.uniminuto.edu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=ff52fbb4-d2c8-419d-9a0f-17fb135a99fc%40redis>

Juárez-García, A., Idrovo, Á. J., Camacho-Ávila, A., & Placencia-Reyes, O. (2014). Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud mental*, 37(2), 159-176.

Laudadio, J; Mesurado, B. (diciembre de 2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el Burnout en docentes universitarios. Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. <https://www-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/2331805667?pq-origsite=summon>

Ley 1616 de 2013, (Ministerio de trabajo), Por el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 21 de enero de 2013. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Memoria+Justificativa+Salud+Mental+.pdf/d84745e3-9bd9-9b8d-8db4-663560ac3b02?version=1.0&t=1634744593669>

Posada, J; Molano, P; Parra, R; Brito, F; Rubio, E. (febrero de 2016). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia  
Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. <https://www-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/2306194854?pq-origsite=summon>

Resolución 2404 de 2014 (Ministerio de trabajo). Adopción batería riesgo psicosocial, guías y protocolos. 22 de Julio de 2019. [https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/participa/-/document\\_library/rXGzArtfRTLj/view\\_file/60494059](https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/participa/-/document_library/rXGzArtfRTLj/view_file/60494059)

Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de trabajo), por el cual se reglamenta la promoción de la salud mental y prevención de los problemas y trastornos mentales en el ámbito laboral, 17 de julio de 2008. [https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/participa/-/document\\_library/rXGzArtfRTLj/view\\_file/60280](https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/participa/-/document_library/rXGzArtfRTLj/view_file/60280)

Redó, N. A. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*,

Romero, A, Pimienta, I; Ramos; M; Sánchez, A; Gonzales, R; (agosto de 2019). Niveles de síndrome de burnout en docentes de una universidad ecuatoriana. Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. <https://www-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/2245649307?pq-origsite=summon>

Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67.

Sapién, A; Piñón, Gutierrez, M; Rubio, H. (septiembre de 2015). Síndrome de Burnout en profesores de una institución superior en México. Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. <https://www-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/2297213343?pq-origsite=summon>

Silva, A. A. d., Sánchez, G. M., Mambrini, N. S. B., & Oliveira, M. Z. d. (2019). Predictor variables for burnout among nursing professionals. Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO.

Suarez, M; Martin, J. (octubre de 2019). Influencia del perfil sociodemográfico del profesorado universitario sobre la inteligencia emocional y el burnout. Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. <https://www-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/docview/2251595370?pq-origsite=summon>

Tavera, M; Martínez, P; Cassaretto, M. (octubre de 2019). Burnout, salud y bienestar en trabajadores docentes y administrativos de una universidad privada de Lima. Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. <https://www.proquest.com/docview/2557269098?parentSessionId=vglF8xUuO5eXtwfeajS3z9Np%2Fxm7Z5dxAdRyFHqjfl%3D&pq-origsite=summon&accountid=48797>

Psychologica, U. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. Redalyc, 3-4. Rubiano, C. J. (30 de marzo de 2022). questionpro. Obtenido de Averages. L. (2010).

Quiceno, J; y Vinaccia Alpi, S. (2007). Burnout:” Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)”. Acta colombiana de psicología, 10(2), 117-125.

Vega, A; Sánchez, Edna. (2017). Síndrome de Burnout y su incidencia en docentes del programa de psicología UNIMINUTO sede llanos, (Villavicencio - meta). Corporación Universitaria Minuto de Dios-UNIMINUTO. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/7060/1/TP\_VegaAnaMariela\_2017.pdf

## Anexos

### Anexo 1.

#### *Cuestionario Sociodemográfico*

#### Encuesta sociodemográfica para docentes

Respetado docente responda marcando con una (x), se le recuerda que solo debe marcar una vez, no tachones, no enmendaduras.

1. Edad

a. 18 a 27 años a.

b. 28 a 37 años

c. 38 a 47 años

d. 48 años o más

2. Genero

a. Femenino

b. Masculino

3. Estrato económico donde está ubicado la vivienda en la que habita.

a. 1

b. 2

c. 3

d. 4

e. 5

f. 6

4. Estado civil

a. Soltero (a)

b. Casado (a)

c. Unión libre

d. Viudo (a)

4. Número de personas a cargo

a. 1 a 3 personas

b. 4 a 6 personas

c. más de 6 personas

d. ninguna

5. Nivel de escolaridad

a. Universitario

b. Especialista

c. Magister

6. *En la actualidad usted adelanta algún tipo de estudio posgradual*

a. si

b. no

7. Antigüedad en la profesión

a. 1 mes a 3 años

b. 3 años a 5 años

c. 5 años a 10 años

c. Mas de 10 años

## Anexo 2

### *Cuestionario de Maslach Síndrome del Burnout*

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Su función es medir el desgaste profesional.

Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

Mide los 3 aspectos del síndrome de Burnout:

1. Subescala de agotamiento o cansancio emocional. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente

por las demandas del trabajo. Consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20).

Puntuación máxima 54.

2. Subescala de despersonalización. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes frialdad y distanciamiento. Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22). Puntuación máxima 30.

3. Subescala de realización personal. Evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Se compone de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Puntuación máxima 48.

Rangos de medida de la escala

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 = Unas pocas veces a la semana.

6 = Todos los días.

Cálculo de puntuaciones

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

*Aspecto evaluado Preguntas a evaluar Valor total obtenido Indicios de Burnout*

Cansancio emocional 1-2-3-6-8-13-14-16-20 Más de 26

Despersonalización 5-10-11-15-22 Más de 9

Realización personal 4-7-9-12-17-18-19-21 Menos de 34

Valoración de puntuaciones

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor docente.

Valores de referencia

Bajo medio alto

Cansancio emocional 0 – 18 19 – 26 27 – 54

Despersonalización 0 – 5 6 – 9 10 – 30

Realización personal 0 – 33 34 – 39 40 – 56

Cuestionario Burnout

Señale el número que crea oportuno 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.

6 = Unas pocas veces a la semana.

5 = Todos los días.

1. siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.

2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.

3 cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.

4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.

5. Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.

6. siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.

7. creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.

8. siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.

9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.

10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.

11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.

12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.

13. Me siento frustrado/a en mi trabajo.

14. Creo que trabajo demasiado.

15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.

16. Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.

17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.

18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.
20. Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.
21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.
22. Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.

### **Anexo 3**

#### *Infografía de estrategias para minimizar el Síndrome de Burnout*



Infografia Burnout.pdf (Línea de comandos)

[https://www.canva.com/design/DAE\\_3DsoGMk/UiCIT1hw36YJxCuN-](https://www.canva.com/design/DAE_3DsoGMk/UiCIT1hw36YJxCuN-)

[WuR8w/edit?utm\\_content=DAE\\_3DsoGMk&utm\\_campaign=designshare&utm\\_medium=link2&utm\\_source=sharebutton](https://www.canva.com/design/DAE_3DsoGMk/UiCIT1hw36YJxCuN-WuR8w/edit?utm_content=DAE_3DsoGMk&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton)