

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
ADMINISTRACIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

PREVALENCIA DEL SÍNDROME DEL BURNOUT EN LOS DOCENTES DE UNIMINUTO
SECCIONAL BELLO

KEVIN ALEXANDER QUINTERO

XIMENA ARISMENDY

SANDRA PEREZ

NRC 3195

ASESOR

NATALY ANDREA SALCEDO

MEDELLÍN, COLOMBIA 01 DE SEPTIEMBRE DE 2019

Tabla de contenido

Resumen	4
Abstract	4
Introducción	6
Planteamiento del Problema	7
Justificación	10
Objetivos	11
Objetivo general	11
Objetivos específicos	11
Hipótesis	11
Estado del Arte	12
Antecedentes a nivel mundial sobre el Burnout	12
Marco Teórico	15
Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesores	15
Desgaste emocional en docentes	19
Factores asociados al síndrome de burnout	20
Relación entre estrés y burnout	21
Prevalencia y características del síndrome de burnout	22
Marco normativo	24
Diseño Metodológico	26
Tipo de Estudio	26
Población	26
Muestra	26
Justificación	26
Criterios de inclusión y exclusión	27
Técnica de obtención de la información	27
Instrumento de obtención de la información	27
Análisis de la información	29
Metodología	32
Cronograma	32
Resultados	34

Análisis	48
Discusión y conclusiones	49
Conclusiones	49
Bibliografía	51

Resumen

El síndrome de Burnout es la respuesta a un estrés crónico emocional causado por niveles de tensión laboral elevados, en Colombia de acuerdo a las investigaciones bibliográficas realizadas se pudo determinar que actualmente hay muy pocos estudios sobre el burnout y más aún en el ámbito académico, sin afirmar que no existen, sin embargo, las investigaciones que se encuentran aportan mucho valor al análisis del burnout, en el 2011 las psicólogas Ingrid Carolina Gómez y Fátima Díaz Bambula realizaron una investigación sobre el fenómeno de burnout en Latinoamérica, donde analizaron un total de 89 investigaciones en Latinoamérica donde para Colombia fueron encontradas 22 de ellas, un 25% aproximado, lo cual nos pone en un buen rango en comparación con otros países pero a nivel mundial aún nos falta, la buena noticia es que de estas 22 investigaciones 7 son asociadas al síndrome de burnout en profesores. (Díaz Bambula &Gómez, La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y 2011, 2016).

El trabajo de grado busco determinar la prevalencia del síndrome de burnout de los 453 docentes de UNIMINUTO sede Bello, para el caso de estudio se tomó la muestra de un 10% de la población total, los resultados mostraron específicamente que la población muestra no presenta niveles de Burnout altos, sin embargo, se asoció que la edad y el tiempo laboral son factores influyentes en la prevalencia de los síntomas asociados al Burnout

Palabras clave: síndrome de Burnout, estrés, docentes, tensión laboral.

Abstract

Burnout syndrome is the response to chronic emotional stress caused by high levels of work stress, in Colombia, according to bibliographic research, it was determined that there are currently very few studies on burnout and even more in the academic field, without To affirm that there are no, however, the investigations that are found contribute much value to the analysis of burnout, in 2011 the psychologists Fátima Díaz Bambula and Ingrid Carolina Gómez conducted an investigation on the phenomenon of burnout in Latin America, where they

analyzed a total of 89 research in Latin America where 22 were found for Colombia, an approximate 25%, which puts us in a good range compared to other countries but we are still lacking worldwide, the good news is that of these 22 investigations 7 are associated with the syndrome of burnout in teachers. (Diaz Bambula & Gomez, The research on burnout syndrome in Latin America between 2000 and 2011, 2016).

The grade work sought to determine the prevalence of burnout syndrome of the 453 teachers of UNIMINUTO Bello headquarters, for the case study the sample of 10% of the total population was taken, the results specifically showed that the sample population does not have levels of high Burnout, however, it was associated that age and working time are influential factors in the prevalence of symptoms associated with Burnout.

Key words: Burnout synd
rome, stress, teachers, work stress.

Introducción

El síndrome del burnout es la respuesta a un estrés crónico emocional causado por niveles de tensión laboral elevados, En Colombia de acuerdo a las investigaciones bibliográficas realizadas se pudo determinar que actualmente hay muy pocos estudios sobre el burnout y más aún en el ámbito académico, sin afirmar que no existen, sin embargo, las investigaciones que se encuentran aportan mucho valor al análisis del burnout, en el 2011 las psicólogas Fátima Díaz Bambula y Ingrid Carolina Gómez realizaron una investigación sobre el fenómeno de burnout en Latinoamérica, donde analizaron un total de 89 investigaciones donde para Colombia fueron encontradas 22, un 25% aproximado, lo cual nos pone en un buen rango en comparación con otros países, pero a nivel mundial aún nos falta, la buena noticia es que de estas 22 investigaciones 7 son asociadas al síndrome de burnout en profesores, dentro de los factores de riesgo psicosociales se encuentra el burnout, (Síndrome de estar quemado), sin embargo, durante el primer semestre de 2019 dentro de la tabla de enfermedades laborales; la Organización mundial de la salud actualiza y decide incluir ésta como una enfermedad laboral.

La organización internacional del trabajo y la organización Mundial de la salud han manifestado que los factores psicosociales relacionados con el trabajo, contribuyen a una serie de daños para la salud y se han acumulado pruebas que demuestran la relación entre el síndrome no especificado de carácter psicológico, de comportamiento o somático y condiciones de trabajo estresantes; por otra parte, plantean que el trabajo integra factores psicosociales positivos propicios para la conversación e incluso el mejoramiento de la salud y el enfoque más común para tratar las relaciones ha sido la aplicación del concepto estrés.

En algunos casos el estrés laboral actúa como un factor de movimiento para vencer y superar obstáculos, sin embargo, este puede ser potencialmente perjudicial cuando se presenta en forma crónica, prolongando en tiempo continuo, aunque no necesariamente intenso, debido a factores estresantes externos, que llegan a sobrepasar el umbral de resistencia del individuo y dificultan su capacidad de adaptación e integración al medio de forma eficiente y satisfactoria.

Los autores en su enfoque psicosocial asumen que el síndrome de burnout debe ser identificado como un padecimiento caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y falta de

realización personal en el trabajo, que llega a desarrollarse en aquellos trabajadores cuya actividad es atender usuarios de un servicio de forma personalizada.

No existe una definición aceptada del burnout pero cada vez existe mayor consenso en ponderarlo como una respuesta al estrés laboral crónico y una experiencia subjetiva interna que agrupa sentimientos, cogniciones y actitudes y que tiene un perfil negativo para el sujeto al implicar alteraciones, problemas y disfunciones psicofisiológicas con consecuencias nocivas para las personas y para las instituciones.

Planteamiento del Problema

A nivel mundial el sistema de gestión de seguridad y salud en trabajo tiene como objetivo el cuidado, preservación y la protección de la salud de los trabajadores mediante diferentes estrategias, entre las que se encuentra ciclo de mejora continua, sin embargo, dentro del sistema de gestión existen algunos riesgos que si bien se controlan sobre salen más que los demás, como lo es el riesgo psicosocial, el abordaje de los factores psicosociales supone el estudio de las condiciones de trabajo y las condiciones individuales de los trabajadores con la finalidad de fomentar el bienestar y la calidad de vida de una población particular y prevenir el desarrollo de enfermedades y de efectos organizacionales adversos. (Cinterfor / Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1996). Formación y trabajo: De ayer para mañana.

Dentro de los factores de riesgo psicosociales se encuentra el burnout, (Síndrome de estar quemado), en Colombia este síndrome hasta la fecha no ha sido considerado una enfermedad mental, sin embargo durante el primer semestre 2019 dentro de la tabla de enfermedades laborales que actualiza la organización mundial de la salud se decidió incluir esta como una enfermedad laboral, esta decisión ayudará a la generación de herramientas para una intervención más efectiva, es decir se podrá dar manejo desde una perspectiva más preventiva que de intervención . (Restrepo Ayala, Colorado Vargas, & Cabrera Arana, 2006).

El burnout entre otras cosas es la respuesta psicológica ante el estrés laboral crónico la cual compromete tres dimensiones importantes, agotamiento emocional, despersonalización, y pérdida del logro, todas estas relacionadas con la persona y con su entorno laboral. (Díaz

Bambula, LópezSánchez, & Varela Arévalo, Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia, 2010).

En Colombia la profesión de docencia es considerada como una de las más estresantes, esto de acuerdo con el estudio realizado en el 2015 en los estados unidos, donde se realizó una encuesta a 30.000 docentes se evidenció el alto nivel de estrés que enfrentan los maestros diariamente. Los resultados revelaron que el entusiasmo de estos maestros por su profesión disminuyó con el paso de 2 o 3 años y que 7 de cada 10 manifiestan que su trabajo es estresante o se sienten agotados física y mentalmente al final de la jornada laboral (8 de cada 10), este estudio fue realizado por la federación americana de profesores.

Los continuos cambios que dentro del ministerio de educación se generan, El Ministerio de Educación lo formula con la Ley 115 de febrero 08 de 1994 y la Ley 30 de diciembre 08 de 1992, en las que se expone las disposiciones generales y de calidad superior que rigen la educación en Colombia. (Ministerio de educación, 1992, 1994) adicional a ello dentro de cada centro educativo en particular (Colegio, universidad), a los docentes hoy en día se les está exigiendo eficiencia y eficacia para llevar a cabo sus labores de docencia, pero no existen garantías ni herramientas idóneas ni recursos para lograr lo solicitado, (Llorens, García Renedo, & Salanova, 2005) sumándole a esto más del 50% de los docentes en Colombia se le asignan horarios extensos los cuales van desde muy temprano en la mañana hasta altas horas de la noche, asignándoles una cantidad extensa de grupos de estudiantes, dentro de las responsabilidades adicionales que tiene los docentes, se encuentra asignación, revisión de trabajos, examen entre otros, y ahora con las nuevas tecnologías las notas se deben subir a plataforma dentro de plazos demasiado cortos, para los casos de profesores fijos o profesores contratados por una cierta cantidad de horas o de asignaturas, hablamos de un 90% aproximado tiene otras responsabilidades adicionales, a razón de ello los docentes presentan agotamiento emocional, cansancio, fatiga, síntomas asociados al burnout, esto de acuerdo a afirmaciones de docentes.

En Colombia de acuerdo a las investigaciones bibliográficas realizadas se pudo determinar que actualmente hay muy pocos estudios sobre el burnout y más aún en el ámbito académico, sin afirmar que no existen, sin embargo, las investigaciones que se encuentran

aportan mucho valor al análisis del burnout, en el 2011 las psicólogas Fátima Díaz Bambula y Ingrid Carolina Gómez realizaron una investigación sobre el fenómeno de burnout en Latinoamérica, donde analizaron un total de 89 investigaciones en Latinoamérica donde para Colombia fueron encontradas 22, un 25% aproximado, lo cual nos pone en un buen rango en comparación con otros países pero a nivel mundial aún nos falta, la buena noticia es que de estas 22 investigaciones 7 son asociadas al síndrome de burnout en profesores. (Díaz Bambula & Gómez, La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y 2011, 2016).

La Oficina Internacional del Trabajo desde el año 2016 empezó a desarrollar una campaña para reducir los índices de burnout en las empresas, esto debido a que hoy en día los empleados, en este caso los profesores deben hacer frente a una mayor presión laboral esto debido a que los maestros deben desarrollar una serie de habilidades para las funciones como docentes para sus alumnos como también para la comunidad educativa la cual implica hacer servicios académicos o administrativos, dentro de las universidades, dentro de los estudios que se han realizado sobre el estrés laboral aparece el burnout que fue propuesto inicialmente por Freudenberg en (1974), pero fue enfocado mucho más a fondo 7 años después por Maslach y Jackson en 1981, los cuales definieron como el síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja relación personal que se puede presentar en individuos que tiene relación con la gente, el cansancio emocional se caracteriza por un sentimiento de agotamiento ante las exigencias normales de la tarea; la despersonalización por la aparición de un rechazo a atender a clientes/usuarios, a los que se culpa de esta sensación y se dificulta el contacto con ellos; y la falta de realización personal que se concreta en la pérdida de la motivación e interés por el trabajo, sensación de incapacidad, aislamiento y baja autoestima. (Barbosa Ramirez, Muñoz Ortega, Rueda Villamizar, & Suarez Leiton, 2009)

Con lo anterior, el equipo se enfocará la investigación en determinar si la universidad UNIMINUTO seccional Bello ha desarrollado análisis de este riesgo el cual de acuerdo a los estudios realizados en otras universidades se sabe existe en las labores de docencia, partiendo de la respuesta se analizará los resultados con el fin de generar estrategias de mejora o de lo contrario determinaremos que funciones presenta más síntomas de burnout.

Justificación

El burnout significa estar quemado, desgaste o exhausto por el trabajo, este corresponde a un cuadro clínico, el cual fue inicialmente descrito por Herbert Freudenberger, (Psicólogo estadounidense, fue uno de los primeros en describir los síntomas de agotamiento profesional y llevar a cabo investigaciones sobre el burnout), el burnout se entenderá como la respuesta al estrés laboral crónico las cuales tendrán consecuencias negativas a nivel individual y organizacional.

Si bien el síndrome de burnout puede presentarse en cualquier tipo actividad laboral u organizacional, este síndrome afecta con mayor frecuencia a las actividades de asistencia o del cuidado del entorno, entre los cuales se incluyen los profesores/docentes. Es por ello por lo que se busca evaluar a los docentes de UNIMINUTO sede bello para determinar si las labores que allí se realizan tiene incidencia específica sobre alta demanda emocional para que se presenten síntomas asociados al burnout, dando solidez a nuestra investigación en diferentes países se han revelado un rango amplio de prevalencia e incidencia del síndrome de burnout en docentes, (Restrepo Ayala, Colorado Vargas, & Cabrera Arana, 2006) *(desde el 12,5 % hasta el 80 %)*, *En Colombia estudios efectuados en Medellín y Bogotá han reportado prevalencias que oscilan entre el 15,6 % y el 29 %* . con ello queremos enfatizar que las labores de docencia además de realizar algunas tareas que implican interacción constante con alumnos, a esto se le suma la planeación de actividades culturales, elaboración de informes, evaluaciones constates entre otras, hacen que se les exija compromisos más allá de solo la interacción con alumnos.

Desde el área de estudio Seguridad y Salud en el Trabajo se considera que los docentes de UNIMINUTO deberían tener una valoración tipo diagnostica para identificar o descartar posibles factores que puedan dar pie al síndrome de burnout y así crear planes de acción e intervención.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la prevalencia del síndrome de burnout en docentes de UNIMINUTO seccional Bello en el 2019 periodo 2, a través del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. (MBI)

Objetivos específicos

- Aplicar el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. (MBI) y determinar cuáles son los aspectos que más se presentan en los docentes de UNIMINUTO en el año 2019 periodo 2.
- Identificar los síntomas más frecuentes en los docentes de UNIMINUTO en el año 2019 periodo 2 de acuerdo con los resultados cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI).
- Proponer plan de intervención para mitigar de riesgos laborales referentes síndrome de Burnout superiores al 10% que presentan los docentes de la seccional de Bello para el periodo 2 del año 2019.

Hipótesis

- Los profesores de la Universidad UNIMINUTO sede Bello pueden padecer niveles medios de Burnout.
- Los factores sociodemográficos pueden relacionarse con la existencia de diferentes grados de Burnout.

Estado del Arte

Antecedentes a nivel mundial sobre el Burnout

Los diferentes estudios sobre el burnout pueden clasificarse en tres tipos, psicosocial, organizativa e histórica (Gil-Monte & Peiró, 1999).

Cuando se habla de perspectiva psicosocial hace referencia de las condiciones del ambiente o el entorno en los cuales se origina el síndrome de burnout, los principales síntomas que dan origen a Síndrome son de tipo emocional en las distintas profesiones y con el apoyo social ayuda a mitigar el síndrome.

En la perspectiva organizativa busca las causas del síndrome de Burnout en tres niveles distintos: Individual, organizativo y social. Al desarrollar el síndrome idealismo y optimismo, incapacidad para apreciar el trabajo como desarrollo personal, pérdida del sentido del trabajo o la carencia de simpatía

La perspectiva histórica adquiere lugar de las diferentes investigaciones realizadas posteriores a la segunda guerra Mundial y los cambios sociales y las condiciones laborales que se fueron generando.

Adicionalmente, este síndrome el burnout es considerado como un síndrome clínico producido por un estrés organizacional crónico y cotidiano, principalmente en las profesiones sociales y asistenciales como médicos, enfermeras, profesores, terapeutas, psicólogos, policías, etc.

Un ejemplo de los estudios diferentes realizados se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 1. Estudios realizados al Burnout

Autor	Año	Profesión objeto de estudio
Nagy	1985	Secretarias
Smith et. Al.	1986	Bibliotecarios
Sarros y Friesen	1987	Administradores
Leiter	1991	Trabajadores de salud mental
Nye et. Al.	1992	Trabajadores de las fuerzas armadas
Lee y Asforth	1993	Supervisores y directores
Piedmont	1993	Terapeutas ocupacionales

Autor	Año	Profesión objeto de estudio
Sandoval	1993	Psicólogos
Burke	1993	Policías
Burke y Greenglass	1994	Personal de educación
Leiter et. Al.	1994	Militares
Price y Spence	1994	Trabajadores sociales
Deckaud et al	1994	Médicos
Leiter y Droup	1994	Personal sanitario
Gupchup et al	1994	Farmacéuticos
Burke y Greenglass	1994	Educadores
Buendía y Riquelme	1995	Vigilantes penitenciarios
Baloqun et al	1995	Estudiantes
Gil Peiró	1996	Trabajadores de centros ocupacionales
Martín et al	1996	Enfermeras
Salgado et al	1997	Profesores

Fuente: Piñeiro et. al. (2006)

Actualmente, se pueden encontrar investigaciones que se continúan centrando en diferentes profesionales, esto por los diferentes intereses investigativos, para el sector educativo, sin embargo, otras áreas en las que se ha podido desarrollar diferentes estudios, como lo son el sector salud, sector de servicios, atención al cliente.

Antecedentes en Colombia sobre el Burnout

En Colombia, algunas investigaciones han evidenciado la relación del síndrome de burnout con la docencia. En un estudio con docentes oficiales en la ciudad de Medellín se identificó que el 46.8 % de ellos presentaban burnout o estaban en alto riesgo de presentarlo. En otro estudio en Ibagué, los resultados señalan que gran parte de los docentes de la muestra presentaba un nivel de burnout bajo, pero se destacaba el hecho de que el 34 % presentarían niveles altos en cinismo (o Despersonalización) y el 31 % reportarían un alto grado de ineficiencia en el trabajo, las cuales son características importantes del síndrome de burnout (Hermosa Rodríguez, 2006).

Un estudio que se realizó en Bogotá dio como resultado una prevalencia del síndrome del 15.6 % en docentes de colegios públicos y porcentajes altos en los factores asociados relacionados con el entorno laboral (18.96 %) y la satisfacción personal (16.34 %). (Díaz Bambula, López Sánchez, & Varela Arevalo, Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia, 2010).

Se ha registrado el caso de la investigación realizada por Carolina Ayala Ruiz, Steeven Otalvaro Betancur & Juana Catalina Rúa Valencia, psicólogos de la universidad de Antioquia, donde desarrollaron una investigación sobre Síndrome de burnout en docentes del Colegio el Concejo de Itagüí, el propósito de su investigación fue describir la prevalencia de los factores asociados al síndrome de burnout y las características psicossomáticas y sociodemográficas que pueden presentar los docentes de una institución educativa, los resultados de esta investigación arrojaron que existen factores protectores como lo son la edad y el estado civil, la experiencia y el número de horas juegan un papel importante para la prevención o la incidencia del burnout.

Otro estudio realizado por Judith Cristina Martínez Royert, Yamileth Berthel Regino, Mary Sixta Vergara Díaz, Enfermera, Psicóloga y Licenciada en español respectivamente, en la ciudad de Sincelejo arrojó como resultado que la manifestación del burnout en docentes puntuaron en la gran mayoría moderado, dentro de las tres dimensiones, (Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal). *“En la variable Agotamiento Emocional, los estudiantes que tienen docentes con puntuaciones bajas o moderadas obtienen*

mejores puntuaciones que aquellos con un docente con alto agotamiento. Para la variable Despersonalización, las calificaciones de los estudiantes puntúan mejor cuando los docentes presentan bajo o moderado en esta variable” (Judith Cristina Martínez Royert, 2017).

En Colombia, alguna investigación han evidenciado las relaciones del síndrome de Burnout con la docencia. En un estudio con docentes oficiales en la ciudad de Medellín se identificó que el 46.8% de ellos presentaban burnout o estaba en alto riesgo de presentarlo. En otro estudio en Ibagué, los resultados señalan que gran parte de los docentes de la muestra presentaban un nivel de burnout bajo, pero se destacaba el hecho de que el 34% presentan niveles altos en cinismo, (o Despersonalización) y el 31% reportan un alto grado de ineficiencia en el trabajo, las cuales son características importantes del síndrome de burnout (Hermosa Rodríguez, 2006).

Marco Teórico

Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesores

La satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesores es una de las patologías más comunes que encontramos hoy en día, hace parte de todas esas enfermedades silenciosas pero muy dañinas para quien lo padece, hasta el punto de que no se sabe que se padece sino hasta se abandona el puesto de trabajo o se deteriora notoriamente la salud.

La relación que las personas tienen con su trabajo y las dificultades que éstas pueden provocar, han sido reconocidas como un fenómeno significativo para la salud de los trabajadores de esta época. Algunas de estas dificultades están asociadas con el síndrome de burnout, término que comenzó a usarse en la década de los 70 en los Estados Unidos. (Hermosa Rodríguez, 2006).

En los documentos encontrados de Maslach se aprecia información sobre este síndrome en el cual establecen que el término se acuña a mediados de los años 70, esto a partir de observaciones hechas en agencias de cuidados de la salud, donde algunas personas experimentaban pérdida de motivación y compromiso, como consecuencia de su quehacer diario.

De acuerdo a la definición que da (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) el síndrome de burnout es una respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo y se explica a través de tres dimensiones: agotamiento (exhaustion), cinismo (cynism) e ineficacia (inefficacy), El agotamiento es la cualidad central del burnout y la más obvia manifestación de este síndrome, y se refiere a acciones puntuales que distancian emocionalmente a la persona de su trabajo, como una forma de sobrellevar la sobrecarga laboral (Hermosa Rodríguez, 2006), por otro lado el cinismo o despersonalización presenta un alto componente actitudinal y comportamental que se traduce en el intento que realiza el trabajador o empleado de poner distancia entre él mismo y las personas que interactúan con él, con actitudes como ignorándolos activamente, y considerándolos objetos impersonales, por medio de una actitud cínica e indiferente, por último en la ineficacia intervienen elementos cognitivo e aptitudinales que se evidencian en sentimientos de baja realización personal, incompetencia y fracaso.

Para explicar y/o entender este síndrome “burnout” han surgido diversos estudios teóricos, los cuales según (Gil-Monte & Peiró, 1999) agrupan una serie de variables consideradas como antecedentes y consecuentes del síndrome, que discuten los procesos que influyen para que las personas en este caso profesores se sientan quemados. Estos modelos, enmarcados en una visión psicosocial, se clasifican según estos autores en tres grupos: El primer grupo comprende los modelos desarrollados desde la teoría sociocognitiva, donde se considera que las cogniciones de los individuos influyen en aquello que estos perciben y hacen. A su vez, estas cogniciones se ven modificadas por los efectos de sus acciones y por la acumulación de las consecuencias observadas en los demás. Al mismo tiempo, el grado de seguridad de una persona en sus propias capacidades determinará el empeño que éste pondrá para conseguir sus objetivos. Así, desde esta óptica, la autoeficacia percibida es la variable relevante para el desarrollo del síndrome. (Hermosa Rodríguez, 2006).

El segundo grupo recoge los modelos elaborados desde la teoría del intercambio social de (Worchel, Cooper, Goethals, & Olson, 2002) Estos modelos consideran los principios de la teoría de la equidad y los principios de la teoría de la conservación de recursos, en donde se propone que el síndrome de burnout tiene un desconocimiento principalmente en las

percepciones de falta de equidad o falta de ganancia que desarrollan las personas como resultado del proceso de comparación social cuando se establecen relaciones interpersonales.

En otras palabras, esto quiere decir que, cuando de forma repetitiva una persona siente y percibe que da más de lo que recibe en correlación remuneración vs trabajo, en este caso desarrollará sentimientos de burnout.

El tercer grupo considera los modelos elaborados desde la teoría organizacional (Furnham, 2001) Estas propuestas incluyen como antecedentes del síndrome, las disfunciones de rol, la falta de salud organizacional, la estructura, la cultura y el clima organizacional. Se caracterizan por la importancia que les otorgan a los estresores presentes en el contexto organizacional y asumen que el síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral.

Esto apunta a que una mala estructura organizacional, un desconocimiento en las funciones, roles no específicos, darán como resultado personas insatisfechas que resulta en la falta de motivación y deserción laboral.

(Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) Establecieron que este síndrome no es exclusivo para profesionales cuyo objeto de trabajo es el mencionado anteriormente, ya que éste puede desarrollarse en individuos cuya labor no conlleve necesariamente este contacto, entre los que pueden entrar en el grupo de: programadores, controladores aéreos, ingenieros, maestros, así como el componente estresante está dado en términos de la interacción trabajo vs persona. Este componente no surge de la interacción social dada entre profesional y la persona que solicita el servicio; es consecuencia de cuando el profesional aparece enfrentado a situaciones difíciles que exigen una concentración o actividad de demanda mental compleja, y al mismo tiempo que sus expectativas no siempre se ven apoyadas por el marco organizacional en el que labora. (Hermosa Rodríguez, 2006), para el caso de los maestros, el contexto y momentos de estrés son cotidianas, esto independiente del nivel educativo al cual este esté enseñando, (Durán, Extremera, & Rey, 2001) definen el estrés en docentes como *“una respuesta de estado emocional negativo, generalmente acompañada por cambios fisiológicos potencialmente peligrosos, resultantes de aspectos del trabajo del profesor y mediados por la percepción de que las demandas del trabajo son amenazantes y por los mecanismos de afrontamiento que son activados para reducir esa amenaza”*.

El entorno social de los maestros, entendamos entorno como (padres, alumnos, y maestros) está cada día demandando más de los docentes esto por las reformas continuas y exigencias al sistema educativo; los profesores, deben afrontar esta situación con una capacidad de resiliencia permanente en términos de mayor preparación académica, actualización metodológica, conocimiento psicológico de los alumnos, todo esto, en un contexto organizacional que no favorece la labor de la docencia vs criterio de autoridad, bajos salarios o remuneración no acorde a su nivel o rol, jornadas laborales extensas, inestabilidad laboral, entre otros. Las consecuencias de estas situaciones no sólo se ven reflejadas en el profesor, como tal se ven en su salud física y bienestar psicológico; también la misma organización se ve afectada, en aspectos como el ausentismo, presentismo o abandono que a final también se ve afectado el alumno quien es el directo receptor de la buena o mala calidad del servicio prestado por el docente, podríamos replantear si la actividad docente es fuente de satisfacción o de desgaste para el profesor, pues aunque son muchas las variables laborales que se han relacionado con el burnout, como la del ausentismo o el abandono laboral, entre otras; es la satisfacción laboral una de las vértices más estudiadas correlación con el burnout. La cual se podría definir como una respuesta afectiva, emocional o positiva hacia nuestro trabajo o hacia alguna faceta de él, se trata de un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona (Heramos Rodríguez, 2006).

Las investigaciones en el campo del estrés laboral específicamente del estrés en docente han obtenido correlaciones significativas entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral.

De acuerdo con (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) las correlaciones que se han encontrado entre estos dos constructos tienden a ser negativas, lo que puede indicar que son inversamente proporcional es decir; si el nivel de burnout es alto el grado de satisfacción laboral es bajo, en algunos estudios realizados por (Gil-Monte & Peiró, 1999) donde establecen que a partir diferentes análisis han obtenido que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con las tres dimensiones del síndrome de burnout aunque de manera más intensa con la dimensión agotamiento.

Puede concluirse que, las relaciones entre satisfacción laboral y burnout han sido comprobadas, ya sea medida como una variable de una o varias dimensiones.

Desgaste emocional en docentes

En un estudio realizado en la ciudad de Medellín sobre la población docente reveló que para el primer trimestre del año 2004 las enfermedades más prevalentes en su población objetivo fueron: cardiovasculares (hipertensión arterial, infartos); osteomusculares (lumbago, cefaleas tensionales); gastrointestinales (gastritis, enteritis); infecciosas y, en quinto lugar, las enfermedades mentales, grupo que incluyó diagnósticos de depresión leve y diversos trastornos de adaptación, mixtos de ansiedad con depresión, pánico, personalidad emocionalmente inestable, ansiedad y reacción al estrés agudo, los grupos de enfermedades antes mencionados se caracterizan porque aparecen, en un mayor o menor grado, factores ambientales, organizacionales y/o personales predisponentes, desencadenantes o agudizantes de tal morbilidad. Estos factores, a su vez, se relacionan con varios cuadros uno de los cuales es el síndrome de desgaste profesional. (Restrepo Ayala, Colorado Vargas, & Cabrera Arana, 2006).

Según el psicólogo estadounidense Herbert J. Freudenberger, el burnout es una respuesta al estrés laboral crónico que se presenta en algunas actividades ocupacionales y profesionales en las que fundamentalmente se brinda atención o asistencia a personas, como ocurre en medicina, psicología, trabajo social, enfermería y educación, sin embargo para otros autores describen el burnout como un cuadro progresivo que se establece por efecto de exposición a estresores laborales y que se expresa con agotamiento emocional, despersonalización y bajo sentido de logro junto con alto índice de incapacidad laboral, física y psicológica.

En el mismo estudio dio como resultado que en un total de la población encuestada 300 docentes, el 37%, es decir, unos 97 docentes tuvieron niveles positivos de agotamiento emocional (nivel alto un 14 %; nivel medio alto un 19 %) y hasta 60 (34 %) tuvieron niveles positivos de despersonalización (alto un 8 %; medio alto un 15 %). Hasta 65 docentes (28 %) presentaron niveles positivos de agotamiento emocional y despersonalización, por lo cual

fueron considerados como casos probables de burnout; sólo uno de este grupo de 60 presentó alteración en las tres dimensiones. Otro 25.3% presentaron niveles positivos alto, en una de las dimensiones del síndrome, docentes susceptibles de convertirse en caso probable. La mayoría, 290 (96 %), expresó una alta realización personal. (Restrepo Ayala, Colorado Vargas, & Cabrera Arana, 2006).

Según Nidia C Restrepo y otros, el burnout es un fenómeno de interés ya mencionado en algunos estudios en distintas muestras, en Medellín, el género que predomina en la docencia es el femenino con un (75 %) y la edad promedio de 45 años, estos según Nidia C Restrepo son hallazgos muy similares a los ya reportados en otras investigaciones, en su mayoría los docentes tienen hijos y con estudios de postgrado. La antigüedad promedio en la docencia fue de 16 años. (Restrepo Ayala, Colorado Vargas, & Cabrera Arana, 2006).

Factores asociados al síndrome de burnout

Hoy en día, se evidencia la presencia del síndrome de burnout en personas con profesiones de ayuda, entre ellas se destaca la docencia, esta labor en específico presenta una alta tasa de vulnerabilidad al burnout, debido a las múltiples labores o las múltiples tareas y/o funciones que implica garantizar que los estudiantes reciban una educación de excelente calidad, así como las exigencias, no solo por parte de los alumnos, sino también de los padres, y directivas, (Alderete, Pando, Arnanda, & Balcázar, 2003) citados por (Díaz Bambula, López Sánchez, & Varela Arevalo, Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia, 2010).

El modelo Leithwood es uno de los modelos que se han comprobado que funcionan para explicar el síndrome de burnout y su evolución, citados por (Díaz Bambula, López Sánchez, & Varela Arevalo, Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia, 2010).

Se puede mencionar que la determinación y las estrategias frente a las demandas cuantitativas y cualitativas que los docentes realizan en su trabajo, son cruciales en la manifestación del burnout, poniendo al contexto organizacional como un detonante importante, este modelo al igual que los mencionados anteriormente se soportan bajo tres

dimisiones interrelacionadas, las transformaciones en las instituciones, las decisiones administrativas 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 & Herruzo, 2004).

En correlación organizacional y del trabajo, se han planteado que los factores asociados a la insatisfacción, sobrecarga laboral y al clima laboral, hacen parte de los trabajos administrativos, las clases con muchos alumnos, el conflicto del desconocimiento del rol, los problemas con los superiores, compañeros y padres de alumnos, los cambios en las legislaciones educativas, el desarrollo profesional obsoleto, la baja remuneración. (Restrepo Ayala, Colorado Vargas, & Cabrera Arana, 2006) Citados por (Diaz Bambula, Lopez Sanchez, & Varela Arevalo, Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia, 2010).

Entre las variables de personalidad se han relacionado el control externo, la conciencia plena que es al mismo tiempo la toma de consciencia con su relación con el mundo, de su propio ser como persona, de su comportamiento frente al mundo en diferentes circunstancias, y el autocontrol que es la habilidad de saber tomar decisiones frente a cualquier momento de estrés, por otra parte, la autoeficacia que viene siendo las capacidades que tengo como ser humano frente a cualquier situación

Relación entre estrés y burnout

El burnout es un concepto que sale directamente del estrés, dado que este último es un concepto más amplio, el estrés puede aparecer en cualquier situación y en cualquier tipo de trabajo, caso contrario con el burnout, dado que este ocurre más frecuentemente en aquellas labores que trabajan con personas y es el resultado de un estrés emocional que se incrementa en la interacción con ellos. El estrés por sí solo no causa burnout, las personas con estrés podrían continuar su vida personal y laboral sin problemas, aún más si se siente satisfacción por la labor que se realiza, el burnout tiene características muy específicas, las cuales no están asociadas solo

a la fatiga y sobrecarga laboral, estas tienen que ver un poco más con el contacto directo con relaciones interpersonales, con la despersonalización y con la falta de motivación de la labor que se desarrolla, con respecto a la despersonalización y la falta de motivación (Martinez M, 1997) *“mencionan que el burnout es la etapa final del estrés laboral, específicamente de profesiones al servicio a la población, y no compilan con el estrés de otras profesiones”*.

Prevalencia y características del síndrome de burnout

Según los investigadores Andrea C, Padilla y otros, el burnout tiene consecuencias importantes. Se ha podido comprobar que influye en la disminución de capacidad productiva de los trabajadores y a su vez aumenta el presentismo en el trabajo; sumándole a esto el generar un incremento en los costos de salud y en la sustitución de nuevo personal, La aparición del burnout se ha asociado también a múltiples factores individuales como; tipo de personalidad, edad, escasa experiencia profesional, bajo control del cargo que se transforma en bajo control del ambiente académico entre otros factores ambientales y su gran mayoría factores organizacionales, como, tareas realizadas contrarreloj en la cual se pueden mencionar calificación, revisión y monte de sabana de notas. (Padilla M, et al., 2009).

Se afirma que este síndrome requiere una atención detallada y especializada en el que se incluya aspectos de salud mental, psicológicos y organizacionales existen intervenciones que pueden tener injerencia sobre el curso de esta patología de forma determinante, por lo cual es importante identificar poblaciones en riesgo y empezar a intervenirlas. (Padilla M, et al., 2009).

Se han creado barreras hechas por los mismos profesionales, quienes por miedo o vergüenza pueden omitir o negar sus síntomas, lo cual ha llevado a que en las distintas evaluaciones los resultados no sean los más acertados, lo que implica que las personas encargadas de realizar las distintas evaluaciones deben dar claridad en la confidencialidad de las evaluaciones, adicional a esto está el desgaste en algunos profesionales, se ha comprobado el no reportarte de los síntomas por temor a ser reprendido por superiores o a que se malinterpreten como falta de compromiso con el trabajo. Los resultados de las diferentes encuestas también se deben de analizar con detalle, debido a que muchos factores pueden

determinar una gran diferencia, estas variaciones puede deberse a los diferentes tipos de labores que los docentes desempeñen, al género, la edad, el estado civil, el nivel de calificación, el rango laboral, el hecho de tener o no creencias religiosas y las características de la red de apoyo social. (Lau, Yuen, & Chan, 2005) Citado por (Padilla M, et al., 2009).

En otros estudios mencionados se ha reportado una asociación entre la aparición del síndrome de burnout en docentes la percepción de superioridad e inferioridad frente a sus compañeros de trabajo, y se ha encontrado que aquellos que presentaban burnout se sentían inferiores a sus compañeros en términos de su capacidad de llevar a cabo acciones positivas. Sin embargo, también se documentó que, en general, decían estar mejor que otros compañeros en términos de sus acciones laborales negativas. (Padilla M, et al., 2009).

Brennkmeijer et al. Postularon que en docentes con burnout el hecho de compararse con quienes juzgan superiores pueden estar relacionado con el propósito de alcanzar mejoría en su desempeño laboral. Por otra parte, la idea de compararse con quienes consideran inferiores, puede ser una acción defensiva para disminuir la ansiedad de reconocer sus propias falencias, justificándolas con la presencia de imperfecciones en la labor de otros. (Barbosa Ramirez, Muñoz Ortega, Rueda Villamizar, & Suarez Leiton, 2009)

Lo anterior está directamente relacionada con la afectación en la relación con los alumnos. Es decir, al disminuir importancia al desempeño personal en el trabajo, el docente se puede distanciar de sus estudiantes y mostrar una franca despreocupación ante ellos; además, al sentirse inferior, pueden surgir ideas de incapacidad o impotencia, las cuales afectan negativamente la relación con los estudiantes, quienes encuentran en su profesor una figura insegura, en la cual no se puede confiar y que es poco convincente, (Moreno, Garrosa , & González , 2001) En algunos estudios se ha detectado una alta tasa de jubilación prematura de profesores por razones de salud, comparada con otros grupos de profesionales.

Es interesante evidenciar las diferencias en las manifestaciones del síndrome según el rol del docente. Es decir, se ha encontrado que los profesores de primaria refieren un mayor número de quejas relacionadas con menor reconocimiento y mayor deterioro físico; a diferencia de los profesores de secundaria que mencionan sentir mayor presión por el grado de supervisión ejercida sobre ellos (Moreno, Garrosa , & González , 2001). Entre los factores que ambos docentes relacionan con la presencia de niveles mayores de estrés, se encuentran

los números elevados de estudiantes por curso y las conductas destructivas o agresivas de sus alumnos mencionan (Padilla M, et al., 2009).

Marco normativo

Tabla 2. Marco normativo

Ley	Año	Concepto
Resolución 2646	2008	Por lo cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.
Ley 1616	2013	Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.
Decreto 1072	2015	Reglamento único del sector trabajo.
Resolución 2404	2019	Por lo cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores

		psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
--	--	---

Fuente: elaboración propia

Diseño Metodológico

Tipo de Estudio

- Gestión social, participación y desarrollo comunitario
- Seguridad y Salud en el Trabajo en poblaciones de alto impacto y de interés social.

La selección de esta línea y sub-línea de investigación se realiza porque se considera que si se identificar de manera oportuna y a su vez se generar acciones de promoción prevención sobre el cuidado de la salud mental y detección del burnout podría ser un insumo importante para la comunidad docente de UNIMINUTO seccional Bello, ya sea porque se detecte o no alguna condición de alerta se podrían generar estrategias de intervención para los casos afirmativos o estrategias de conservación de factores protectores, este insumo sería de gran ayuda para el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de UNIMINUTO.

Población

La población objeto de nuestra investigación serán todos los docentes de UNIMINUTO seccional bello, se incluirán docentes de planta y contratados por obra labor, la población objeto de investigación será 453 docentes.

Muestra

La muestra será a conveniencia, tomando como base el 5% del total de la población, es decir 23 docentes, la muestra será aleatoria, para poder garantizar que esta sea lo más frente posible con el fin de tener un mejor rango de análisis.

Justificación

Uno de los factores de riesgos más comunes según investigaciones en los docentes es el burnout, esto por las múltiples obligaciones que estos tienen en el día a día, es por ello se hace plantea realizar una investigación para posteriormente generar unas estrategias de intervención, en los casos que la universidad UNIMINUTO sede bello los docentes presenten

síntomas asociados al burnout, hoy en día de acuerdo a informes y guías desarrolladas por el ministerio de trabajo y la organización mundial de la salud aciertan que las enfermedades de tipo mental están en aumento, estas son enfermedades silenciosas y acumulativas es decir son enfermedades que se presentan al pasar del tiempo, enfermedades mentales como la ansiedad, depresión, burnout son alguna de ellas, estos trastornos deben ser identificados de manera oportuna para evitar así desarrollo de dependencias y enfermedades calificadas.

Por lo anterior es importante poder mediante la ejecución de una encuesta de identificación del burnout detectar si hay factores que dentro de la universidad UNIMINUTO sede bello generen trastornos mentales, y de este modo poder crear programas de la promoción de la salud mental mediante prevención y manejo de la enfermedad.

Criterios de inclusión y exclusión

Dentro de la muestra esperamos tener, docentes hombres y mujeres, de una misma facultad, con uno o más contratos de trabajo, con y sin hijos

Técnica de obtención de la información

Se utilizará el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, el cual se entregará a cada uno de los docentes partícipes de la muestra, se les explicará los motivos por el cual se realizará la investigación y se le explicó también que su participación era voluntaria de carácter anónima, la recolección de la información se realizó 29 de octubre de 2019.

Instrumento de obtención de la información

El instrumento a través del cual desarrollo la obtención de la información el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, (MBI) (ver al final de la descripción). El Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, (MBI), fue elaborado en 1981 por las psicólogas de la Universidad de California, Christina Maslach y Susan E, Jackson, (Maslach & Jackson, 1981), este cuestionario está construido por 22 preguntas de forma afirmativa sobre los sentimientos y actitudes de los profesionales, el objetivo de este es medir el desgaste profesional, el cuestionario

Maslach tiene una duración de aproximadamente 10 minutos, dentro de las 22 preguntas se evalúan 3 aspectos del síndrome, cansancio emocional, despersonalización y realización personal; El apartado de desgaste emocional evalúa 9 preguntas, en ella se valoran las vivencias de esta exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo, el apartado de despersonalización evalúa 5 preguntas, de auto reconocimiento de frialdad y distanciamiento, el apartado de realización personal evalúa 8 preguntas enfocadas a la autoeficacia y realización personal en el trabajo (Ver Anexo 1).

Dentro de este Cuestionario Breve de Burnout, Bernardo Moreno tiene en cuenta los factores del síndrome propuestos por (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), y además incluye tanto “*los factores antecedentes como elementos consecuentes o efectos de este*”. Es importante mencionar que este cuestionario también fue validado en Cuba por (Rivera Delgado A. Citada en Zaldúa G), Este instrumento explora tres variables fundamentales del burnout, (el síndrome de Burnout, causas del Burnout y consecuencias del Burnout).

El Síndrome de Burnout, a su vez consta de tres subvariables que concuerdan con el modelo de Maslach y Jackson, y contienen tres proposiciones cada una:

- Cansancio emocional: 1,2,3,6,8,13,14,16,20.

Despersonalización:5,10,11,15,22.

- Realización profesional/ personal 4,7,9,12,17,18,19,21.

Rango de medidas 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

Son utilizadas estas tres variables (Cansancio emocional, Despersonalización, Realización personal) como se relaciona en la tabla 3, para darle inicio al diagnóstico del cuestionario realizado, para determinar los niveles de estrés en los docentes, y pudimos observar que más del 26% padecen de cansancio emocional, un 9% de despersonalización y un 34% de realización personal.

Tabla 3. Dimensiones del cuestionario de maslach burnout inventory (MBI)

Variable	Dimensiones o subvariables	Preguntas #	Inicios de Burnout
Síndrome de Burnout	Cansancio emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20.	Mas de 26
	Despersonalización	5,10,11,15,22	Mas de 9
	Realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21.	Mas de 34

Fuente: Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001)

Se clasifican el comportamiento de las variables en 3 conceptos, primero: bajo, donde vemos que el cansancio está reflejado en un rango de 0-18%, la despersonalización 0-5% y la realización personal en 0-33%. Segundo: Medio, observamos el cansancio emocional en un rango de 19-26%, despersonalización 6-9% y la realización personal en un rango de 34-39%. Tercero: Alto, observamos el cansancio emocional en un rango de 27-54%, despersonalización en 6-9%, y la realización personal 40-56%, de acuerdo como se relaciona en la tabla 4.

Tabla 4. Valores de referencia para nivel de indicios de Burnout

	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

Fuente: Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001)

Análisis de la información

El análisis de los datos se realizó en programa Microsoft Excel 2019, dividiendo las diferentes encuestas por tablas y computando la información de cada una, arrojando, así como resultado el nivel de síntoma de Burnout.

Cuestionario Maslach Burnout Inventory

1. **Edad:** _____ años
2. **Sexo:** 1. Hombre 2. Mujer
3. **Relación de pareja:** 1. Con pareja habitual 2. Sin pareja habitual 3. Sin pareja
4. **Hijos:** si _____ no _____
5. **Estudios realizados de postgrado:**
 - a. Especialista b. Magister c. Doctorado d. Otros e. Ninguno
6. **Situación contractual:** (planta, contratado, otro) _____
7. **Tiempo de ejercicio de la profesión** _____ años
8. **Tiempo que lleva trabajando en la misma institución** _____ años
9. **Turno/s en el/los que trabaja:** 1. Mañana 2. Tarde 3. Noche
10. **Numero de horas que trabaja a la semana:** _____ horas
11. **Tiene que realizar labores de su trabajo en la casa:** 1. Si 2. No

Figura 1. Cuestionario Maslach Burnout Inventory

Fuente: elaboración propia

Este cuestionario es **totalmente anónimo**, los datos tendrán un tratamiento estadístico. Por favor, conteste las siguientes preguntas.

Señale el número que crea sobre la frecuencia con que siente los enunciados.

0= Nunca

1= Pocas veces al año o menos

2= Una vez al mes o menos

3= Unas pocas veces al mes

4= Una vez a la semana

5= Unas pocas veces a la semana

6= Todos los días

#	Pregunta	Puntuación
1	Me siento emocionalmente agotado 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 personales.	
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.	
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.	

Figura 2. Cuestionario Maslach Burnout Inventory

Fuente: elaboración propia

Metodología

El presente proyecto se llevará a cabo mediante una metodología cualitativa, por medio de cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) de identificación de síndrome de burnout las cuales ayudaran a identificar la prevalencia del mismo en la universidad minuto de Dios, entre los docentes de la misma facultad con la posibilidad que presenten indicios de síndrome de burnout, y se excluirán los docentes que por decisión no deseen participar de la investigación, sin embargo las encuestas se realizaran de manera anónima, con el fin de garantizar la confidencialidad de los resultados que se obtendrán, al igual que la firma de un consentimiento informado.

Cronograma

Tabla 5. Cronograma

Actividad	Fecha ejecución	Descripción
Selección de la muestra	15/10/2019	Se solicitará el listado de todo el personal docente.
Envío carta solicitando autorización de evaluación	16/10/2019	Se enviará una carta solicitando la autorización y explicando el objetivo de esta intervención al decano de la universidad con el fin de tener la aprobación y el aval de la universidad.
Socialización mediante correo electrónico a los docentes seleccionados.	17/10/2019	Una vez se tenga aprobación de la universidad se procederá a enviar correo electrónico a los docentes seleccionados explicándoles la investigación que se pretende realizar, el porqué, el cómo y cuándo.
Programación de la intervención de manera online.	22/10/2019	Se procederá a realizar la intervención de manera online esto con el fin que todos los docentes seleccionados puedan realizarla sin inconvenientes.
Análisis de los datos	23/10/2019 28/10/2019	y Una vez se den las fechas de realización se procede a tabular las respuestas.

Realización de informe de evaluación	1/11/2019	Se envía informe a las partes interesadas sobre los resultados obtenidos.
--------------------------------------	-----------	---

Fuente: elaboración propia

Resultados

Aplicar el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. (MBI)

El cuestionario se aplica a 23 docentes de la Corporación universitaria Minuto de Dios sede Bello, del programa de Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se encuentra que los datos de la población pueden ser organizados como se presenta en la tabla 6:

Tabla 6. Tabulación datos docentes encuestados

#	Edad	Sexo	Relación de pareja	Hijos	Estudio	Situación contractual	Tiempo ejercicio profesión	Tiempo en la institución	Turno	Horas trabajo semana	Trabajo en casa
1	30	Mujer	Con pareja habitual	No	Magister	Planta	15	2	Mañana	48	Si
2	37	Mujer	Con pareja habitual	Si	Magister	Planta	15	2.5	Mañana - noche	48	Si
3	63	Hombre	Con pareja habitual	Si	Magister	Planta	30	5	Tarde - noche	48	Si
4	40	Mujer	Con pareja habitual	No	Magister	Planta	24	3	Mañana - tarde - noche	48	Si
5	33	Mujer	Con pareja habitual	No	Magister	Otro	3	2	Mañana - tarde	48	Si
6	52	Hombre	Sin pareja	Si	Doctorado	Contratado	27		Mañana - tarde	35	Si
7	48	Hombre	Con pareja habitual	No	Doctorado	Contratado	26	3	Mañana - tarde	48	No
8	26	Mujer	Con pareja habitual	No	Magister	Contratado	1	0.5	Mañana - tarde - noche	48	Si
9	28	Mujer	Con pareja habitual	No		Contratado	6	2	Mañana - tarde - noche	48	Si
10	53	Hombre	Con pareja habitual	No	Especialista	Contratado	20	0.16	Mañana - noche	22	Si
1	57	Hombre	Con	Si	Magister	Otro	25	2	Mañana - tarde	48	Si

1			pareja habitual						- noche		
1 2	45	Hombre	Con pareja habitual	No	Magister	Contratado	14	2	Mañana - tarde	48	No
1 3	34	Hombre	Con pareja habitual	No	Magister	Contratado	7	1	Tarde	48	Si
1 4	33	Hombre	Sin pareja habitual	No	Magister	Contratado	10	9	Mañana - tarde	24	No
1 5	56	Mujer	Con pareja habitual	Si	Magister	Planta	26	13	Tarde	48	Si
1 6	41	Mujer	Con pareja habitual	Si	Doctorado	Planta	15	10	Tarde	24	Si
1 7	39	Hombre	Con pareja habitual	Si	Magister	Planta	15	0.67	Tarde - noche	40	No
1 8	44	Mujer	Con pareja habitual	Si	Magister	Contratado	19	2	Mañana - noche	24	Si
1 9	28	Mujer	Con pareja habitual	No	Magister	Contratado	8	5	Mañana - tarde - noche	48	Si
2 0	50	Mujer	Con pareja habitual	No	Magister	Otro	15	5	Mañana - tarde - noche	48	Si
2 1	29	Hombre	Sin pareja	No		Contratado	2	2	Mañana - tarde - noche	9	Si
2 2	30	Mujer	Sin pareja	No	Magister		4.5	4.5	Mañana - tarde - noche	48	Si
2 3	37	Mujer	Con pareja habitual	Si	Magister	Otro	2.5	1.5	Mañana - tarde	24	Si

Fuente: elaboración propia

En la tabla 7 y posteriores se puede ver tabulada de la información recolectada en el cuestionario que nos servirá de insumo para y analizar las respuestas a las preguntas específicas sobre el síndrome de Burnout. A continuación, se presentan las tablas y gráficas por pregunta:

Tabla 7. Sexo

Sexo	Total, docentes
HOMBRE	10
MUJER	13
Total, general	23

Fuente: elaboración propia

La mayoría de los docentes encuestados se encuentra en el rango de edad de 31 a 40 años, seguido por el rango entre 41 a 50 años. El valor más atípico es de solo un docente que se encuentra en el rango de 61 a 70 años, como se puede ver en la tabla 8.

Tabla 8. Edad

Rangos edad	Cantidad docentes
20-30	6
31-40	7
41-50	5
51-60	4
61-70	1
Total	23

Fuente: elaboración propia

En la tabla 9 se puede ver el total de docentes encuestados, el 83% cuenta con una pareja habitual o estable, el 13% no tiene pareja y el 4% tiene una pareja no habitual.

Tabla 9. Relación de pareja

Relación de pareja	Cantidad de docentes
CON PAREJA HABITUAL	19
SIN PAREJA	3
SIN PAREJA HABITUAL	1
Total, general	23

Fuente: elaboración propia

Como se presenta en la tabla 10 del total de docentes encuestados, el 60.87% no tiene hijos y el 39.13% si tiene hijos.

Tabla 10. Hijos

Hijos	Cantidad docentes	%
NO	14	60.87%
SI	9	39.13%
Total general	23	100.00%

Fuente: elaboración propia

Del total de docentes encuestados, el 74% ha realizado estudios de maestría, el 13% ha llegado hasta doctorado y el 4% es especialista. Además, un 9% no respondió a esta pregunta.

Tabla 11. Nivel de estudios

Estudios	Cantidad docentes	%
DOCTORADO	3	13.04%
ESPECIALISTA	1	4.35%
MAGISTER	17	73.91%
N/R	2	8.70%
Total general	23	100.00%

Fuente: elaboración propia

Como se presenta en la tabla 12, el 47.83% del total de docentes encuestados manifiesta que su situación contractual con UNIMINUTO es “contratado”, seguido por el 30.43% que es de “planta”, el 17.39% tiene otra situación contractual y el 4.35% correspondiente a un docente, no contestó a esta pregunta.

Tabla 12. Situación contractual

Situación contractual	Cantidad docentes	%
CONTRATADO	11	47.83%
N/R	1	4.35%
OTRO	4	17.39%
PLANTA	7	30.43%
Total, general	23	100.00%

Fuente: elaboración propia

De los docentes encuestados que llevan entre 11 y 15 años ejerciendo la profesión, siendo este grupo el que representa el 26.09% del total. Le siguen los docentes que llevan entre 0 a 5 años de ejercicio de su profesión, que representan el 21.74% del total. Así mismo, el 17.39% del total de docentes lleva entre 6 a 10 años de ejercicio de su profesión; el mismo porcentaje corresponde a aquellos que llevan entre 26 a 30 años ejerciendo, y con un 8.70% cada uno están los que se ubican en los rangos de 16 a 20 años y de 21 a 25 años.

Tabla 13. Tiempo de ejercicio de la profesión

Rango tiempo	Cantidad docentes	%
0-5	5	21.74%
6-10	4	17.39%
11-15	6	26.09%
16-20	2	8.70%
21-25	2	8.70%
26-30	4	17.39%
Total	23	100%

Fuente: elaboración propia

De los docentes encuestados el 56.52%, lleva entre 0 a 2 años en la institución UNIMINUTO trabajando como docentes, seguido por aquellos que llevan entre 3 a 5 años que representan el 26.09% del total. El 8.70% lleva entre 9 a 11 años, y el 4.35% entre 12 a 14 años. Esto nos indica que la planta de docentes de UNIMINUTO es relativamente nueva.

Tabla 14. Tiempo en la institución

Rango tiempo institución	Cantidad docentes	%
0-2	13	56.52%
3-5	6	26.09%
6-8	0	0.00%
9-11	2	8.70%
12-14	1	4.35%
No responde	1	4.35%
Total	23	100.00%

Fuente: elaboración propia

La mayor parte de los docentes encuestados trabaja en los tres turnos (mañana, tarde, noche) siendo éstos el 34.78% del total. Los docentes que menos turnos trabajan están representados en el 4.35% siendo sólo mañana y sólo noche.

Tabla 15. Turno

Turno	Cantidad docentes	%
MAÑANA	1	4.35%
MAÑANA – NOCHE	3	13.04%
MAÑANA – TARDE	2	8.70%
MAÑANA - TARDE	4	17.39%
MAÑANA - TARDE - NOCHE	8	34.78%
TARDE	2	8.70%
TARDE	1	4.35%
TARDE – NOCHE	2	8.70%
Total general	23	100.00%

Fuente: elaboración propia

El 65.22% del total de docentes encuestados labora las 48 horas a la semana, mientras que el 17.39% trabaja 24 horas, es decir, medio tiempo. Otros docentes trabajan 9, 22, 35 y 40 horas, donde cada uno representa el 4.35% del total.

Tabla 16. Horas trabajadas a la semana

Horas a la semana	Cantidad docentes	%
9	1	4.35%
22	1	4.35%
24	4	17.39%
35	1	4.35%
40	1	4.35%
48	15	65.22%
Total general	23	100.00%

Fuente: elaboración propia

La mayor parte de los docentes encuestados debe realizar trabajo en casa adicional a las horas que dedica en la institución, éstos representan el 82.61%; mientras que solo el 17.39% no debe trabajar en casa. Este trabajo en casa se refiere a las horas adicionales que los docentes dedican sea para calificar trabajos y exámenes y para preparar sus clases.

Tabla 17. Trabaja en casa

Trabaja en casa	Cantidad docentes	%
NO	4	17.39%
SI	19	82.61%
Total general	23	100.00%

Fuente: elaboración propia

Respuesta a las preguntas que dan indicios de síndrome de Burnout

Los resultados del cuestionario aplicado los podemos visualizar en la siguiente tabla 18:

Tabla 18. Tabulación resultados cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Docente	Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal	Total docente
1	9	1	41	51
2	11	6	48	65
3	20	12	40	72
4	22	0	20	42
5	12	4	43	59
6	3	6	48	57
7	5	0	42	47
8	1	0	37	38
9	7	0	42	49
10	23	3	42	68
11	18	2	40	60
12	35	1	40	76
13	33	11	23	67
14	21	1	48	70
15	6	0	40	46
16	19	2	40	61
17	25	4	38	67
18	25	2	48	75
19	9	0	30	39
20	8	1	46	55
21	28	4	38	70
22	20	0	43	63
23	40	5	45	90
Total	400	65	922	1387
%	29%	5%	66%	100%

Fuente: elaboración propia

La presente tabla nos entrega la sumatoria de los puntajes asignados por cada docente que respondió el cuestionario.

Tabla 19. Tabulación indicios de Burnout

Docente	Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
1	Bajo	Bajo	Alto
2	Bajo	Medio	Alto
3	Medio	Alto	Alto
4	Medio	Bajo	Bajo
5	Bajo	Bajo	Alto
6	Bajo	Medio	Alto
7	Bajo	Bajo	Alto
8	Bajo	Bajo	Medio
9	Bajo	Bajo	Alto
10	Medio	Bajo	Alto
11	Medio	Bajo	Alto
12	Alto	Bajo	Alto
13	Alto	Alto	Bajo
14	Medio	Bajo	Alto
15	Bajo	Bajo	Alto
16	Medio	Bajo	Alto
17	Medio	Bajo	Medio
18	Medio	Bajo	Alto
19	Bajo	Bajo	Bajo
20	Bajo	Bajo	Alto
21	Alto	Bajo	Medio
22	Medio	Bajo	Alto
23	Alto	Medio	Alto

Fuente: elaboración propia

Con esta información, procedemos a realizar los análisis pertinentes según los objetivos planteados al inicio del presente trabajo, donde cada número de resultado corresponde al respectivo número de objetivo específico:

Aplicar el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. (MBI) y determinar cuáles son los aspectos que más se presentan en los docentes de UNIMINUTO en el año 2019 periodo 2:

La aplicación del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. (MBI) determinó que los aspectos que más se presentan en los docentes de UNIMINUTO en el año 2019 periodo 2, son cansancio emocional bajo, despersonalización bajo y realización personal alto, del total de docentes

encuestados, el 66% manifiesta sentir realización personal, seguido por un 29% con cansancio emocional y un 5% con despersonalización.

Identificar los síntomas más frecuentes en los docentes de UNIMINUTO en el año 2019 periodo 2 de acuerdo con los resultados cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI):

Los síntomas más frecuentes en los docentes de UNIMINUTO en el año 2019-02 de acuerdo con los resultados cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), fueron cansancio emocional bajo, pues 10 docentes que corresponden al 43.48% del total de encuestados manifiesta un bajo cansancio emocional mientras sólo el 17.39% que corresponde a 4 docentes respondió mostrando un alto cansancio emocional y 9 de ellos, siendo el 39.13% demostró un cansancio emocional medio, esto quiere decir que los docentes que manifiestan cansancio emocional bajo no sienten un sentimiento de agotamiento ante las exigencias normales de la tarea, lo contrario que paso con aquellos docentes que si manifiestan sentir agotamiento derivado de la exigencia de las tareas.

En cuanto al índice de despersonalización, vemos que el 78,26% que equivale a 18 de los docentes, manifiesta no tener despersonalización en sus labores, mientras el 8.70% equivalente a 2 docentes manifiesta presentar alto nivel de personalización, esto quiere decir que los docentes que no manifestaron despersonalización no sienten el sentimiento de rechazo a atender a estudiantes o colegas, es decir que no se dificulta el contacto con ellos, todo lo contrario les sucede a los 2 docentes que manifestaron alto nivel de despersonalización.

Para el índice de realización personal, el 73.91% equivalente a 17 docentes, manifiesta tener alto nivel de realización personal, por el contrario 3 docentes que representan el 13.04% manifiestan tener baja realización personal, esto quiere decir que los docentes que manifestaron tener un nivel alto de despersonalización perdida de la motivación e interés por el trabajo, todo lo contrario con quienes manifestaron tener baja realización personal ello sienten la sensación de incapacidad, aislamiento y baja autoestima.

En la tabla 20 y 21 se puede observar un estilo de semáforo que permite mayor claridad para los resultados de indicios de Burnout en los docentes de UNIMINUTO. El color verde indica que el resultado es positivo pues demuestra que la persona no cuenta con ese indicio de que padece el síndrome de Burnout, como se evidencia en la tabla, existe mayor numero docentes en un riesgo

bajo para la posible adquisición de burnout el color amarillo indica precaución, pues no es positivo ni negativo por completo; y el color rojo es el que evidencia que la persona sí padece ese indicio de síndrome de Burnout y es una señal de alerta para evaluar las causas de ese resultado y con ello buscar la forma de revertirlo.

Es importante tener en cuenta que la muestra tomada en el presente estudio no es suficiente para determinar si los docentes del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo presentan o no síntomas asociados al burnout.

Tabla 20. Indicios de Burnout en docentes de UNIMINUTO para el año 2019 periodo 2

Cansancio emocional ▾	Cantidad docentes	% docentes
Bajo	10	43.48%
Alto	4	17.39%
Medio	9	39.13%
Total general	23	100.00%

Despersonalización ▾	Cantidad docentes	% docentes
Bajo	18	78.26%
Alto	2	8.70%
Medio	3	13.04%
Total general	23	100.00%

Realización personal ▾	Cantidad docentes	% docentes
Alto	17	73.91%
Bajo	3	13.04%
Medio	3	13.04%
Total general	23	100.00%

Fuente: elaboración propia

Tabla 21. Tabulación general cuestionario Maslach Burnout Inventory (MB) Docentes de UNIMINUTO sede Bello.

Cansancio emocional	Bajo	10	Medio	9	Alto	4
Despersonalización	Bajo	18	Medio	3	Alto	2
Realización personal	Alto	17	Medio	3	Bajo	3

Fuente: elaboración propia

Proponer plan de intervención para mitigar de riesgos laborales referentes síndrome de Burnout superiores al 10% que presentan los docentes de la seccional de Bello para el periodo 2 del año 2019:

Teniendo en cuenta que más del 50% de los docentes encuestados manifestó no tener síntomas asociados al síndrome de Burnout, se propone un plan de intervención preventivo el cual se detalla a continuación:

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
Establecer y mantener actualizados las descripciones de cargo	Se debe ajustar los perfiles de acuerdo con los cambios que la institución va teniendo, en él se deben incluir los objetivos y alcances de cada cargo.	Direcciones del programa
Analizar el puesto de trabajo	El propósito de analizar el puesto de trabajo esta en reconocer las cargas y demandas que cada profesor tiene y con ello adecuarlas a las características individuales.	Direcciones del programa
Mejorar redes de comunicación	Se busca generar y promover la participación de los docentes, obteniendo como resultados que ellos mismo sean los que identifiquen los estresores y las posibles soluciones.	Direcciones del programa

Fortalecimiento del desarrollo de líderes	Se busca formar líderes para que sean ellos los que identifiquen tempranamente síntomas sugestivos de burnout, y así orienten a los demás docentes.	Direcciones del programa
Fortalecer vínculos sociales entre los docentes	Es importante generar espacios donde los docentes puedan desarrollar y crear vínculos cordiales y de mutua colaboración, eso entre otras cosas ayudara a mantener el control sobre el trabajo y sus demandas psicológicas.	Direcciones del programa
Fortalecer la gestión del desempeño	Se debe garantizar que los resultados sean conocidos por los profesores, esto ayudara a identificar fortalezas y oportunidades de mejora.	Direcciones del programa
Realizar Inducción y reinducción	Realizar inducción y reinducción permite reducir la ansiedad y los nervios generados por ingreso de nuevos profesores o por cambios en la universidad.	Direcciones del programa
Actividades de formación continua y desarrollo	Se busca con esta estrategia el crecimiento personal y	

personal.	profesional mejorando así las relaciones interpersonales y la forma en la que se manejan los conflictos.	Direcciones del programa
Actividades de bienestar laboral	Incluir actividades que permitan la participación de los profesores y su grupo familiar, esto ayudara a fortalecer los vínculos de confianza de cada equipo de trabajo.	Bienestar institucional
Fortalecer estilos de vida saludable	Incluir dentro de las actividades institucionales actividades físicas y de descanso.	Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo
Asesoramiento Psicológico		Direcciones del programa

Análisis

Con base en los resultados presentados en el apartado anterior, no se puede garantizar que en el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de UNIMINUTO sede bello, hay a altos niveles de estrés laboral cansancio emocional y de despersonalización dado que la muestra no es suficiente para generalizar los resultados a toda la población profesoral.

Para garantizar unos resultados mas acertados se es necesario aumentar la muestra a un 50% del total de los docentes del programa de Seguridad y Salud en el trabajo de la sede bello.

Por otra parte, en esta institución, los docentes cuentan con oportunidades que les permiten potenciar su carrera profesional y adquirir mayor nivel de conocimiento y aptitud, lo cual se evidencia en los altos niveles de realización personal que arroja el cuestionario. En otras palabras, las labores que desempeñan los docentes de la universidad UNIMINUTO no tienen alta incidencia emocional.

Si nos remitimos a Cabezas (2016), vemos que, a la hora de analizar las diferentes dimensiones o aspectos del síndrome de Burnout en el desempeño laboral, cada uno tiene una definición específica que es útil para el análisis de los resultados. Tenemos entonces que el cansancio emocional se define como “Sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo”, la despersonalización como “Respuesta impersonal, desarrollo de actitudes cínicas y de insensibilidad hacia las personas” y la realización personal como “Describe sentimientos de competencia y realización personal.”

Con esto se podría considerar que en la universidad UNIMINUTO los docentes logran adquirir competencia y realización personal y no se sienten abrumados ni agotados emocionalmente por el trabajo, ni tampoco han desarrollado insensibilidad hacia las personas, lo cual da muestra de que la institución ha procurado tener condiciones humanas de trabajo y una cultura en la que prima la persona como factor humano fundamental, en el que su bienestar es el que garantiza prestar un servicio cada vez de mejor calidad.

Discusión y conclusiones

Conclusiones

De acuerdo con el marco teórico se estableció que estos aspectos encontrados en los encuestados están asociadas al burnout, la edad y el sexo.

Sin embargo, la mayoría de los encuestados mencionaron tener una pareja habitual estable, tienen uno o más hijos, y son especialistas en alguna materia, de igual forma otros están

contratados a término fijo, lo cual se podría interpretar que los docentes que tengan en común estas características están menos propensos a desarrollar síntomas relacionados con el Burnout.

Teniendo en cuenta que la identificación de los síntomas asociados al Burnout fue baja se debería realizar actividades de prevención antes que aparezcan las enfermedades o los síntomas esto con el objetivo de proteger a la población que se encuentra más vulnerable a los agentes estresores.

Las principales conclusiones encontradas para el presente estudio son las siguientes:

- De acuerdo con los resultados encontrados se puede decir que los docentes de Uniminuto sede bello no tienen niveles medios de Burnout, se encontró que la muestra los niveles para poder llegar a tener Burnout son bajos, sin embargo, la muestra no es suficiente para poderlo generalizar a todos los docentes de Uniminuto sede bello.
- Las variables sociodemográficas estudiadas no marcaron alguna diferencia en los resultados del presente estudio, ya que los datos son muy variables y la muestra no fue suficiente para determinar una correlación en los resultados.

Bibliografía

- Alderete, M., Pando, M., Arnanda, C., & Balcázar, N. (2003). Síndrome de burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación en Salud*, 1-10.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y Acción. Fundamentos Sociales*. España: Martínez Roca.
- Barbosa Ramirez, L. C., Muñoz Ortega, M. L., Rueda Villamizar, P. X., & Suarez Leiton, K. G. (2009). SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO. *REVISTA IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA: CIENCIA Y TECNOLOGÍA*.
- Cabezas, E. (2016). Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial* , 59-68.
- Diaz Bambula, F., & Gomez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en latinoamérica entre 2000 y 2011. *Psicología desde el caribe*.
- Diaz Bambula, F., Lopez Sanchez, A. M., & Varela Arevalo, M. T. (2010). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de cali, colombia. *Revista universistas Psicologica* .
- Durán, M., Extremera, N., & Rey, L. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en educación primaria, secundaria y superior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*,, 45-62.
- Furnham, A. (2001). *El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Oxford - Alfaomega: Psicología Organizacional.
- Gil-Monte, P., & Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 261-268.
- Hermosa Rodríguez, A. M. (2006). SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE “BURNOUT” EN PROFESORES DE EDUCACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA. *Revista Colombiana de Psicología*, 89.
- José María Fuentes Blanco, M. P. (1997). El síndrome del "Burnout" estudio empírico en profesores de enseñanza primaria. *Iberpsicología: Revista Electrónica de la Federación española de Asociaciones de Psicología*, Vol. 2 Nº 1.
- Judith Cristina Martínez Royert, Y. B. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo . *Salud Uninorte*, 118-128.

- Lau, P., Yuen, M., & Chan, R. (2005). Do demographic characteristics make a difference to burnout among Hong Kong secondary school teachers. *Social Indicators Research*, 491-516.
- Llorens, S., Garcia Renedo, M., & Salanova, M. (2005). Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: un estudio longitudinal en profesores de secundaria. *Psicología del trabajo y de las organizaciones* .
- Martinez M, G. P. (1997). Síndrome de Burnout: El riesgo de ser un profesional de ayuda. Salud y Cambio. *Revista Chilena de Medicina Social*, 23-45.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *JOURNAL OF OCCUPATIONAL BEHAVIOUR*, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- (1992, 1994). *Ministerio de educacion*.
- Moreno, B., Garrosa , E., & González , J. (2001). Evaluación específica de los procesos de burnout: burnout de profesorado y de enfermería. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36-54.
- Moriana, J., & Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 597-621.
- Padilla M, A. C., Gómez Restrepo, C., Rodríguez, V., Dávila, M., Avella García, C. B., Caballero, A., . . . Hernández, S. (2009). Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia). *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 50-65.
- Restrepo Ayala, N. C., Colorado Vargas, G. O., & Cabrera Arana, G. A. (2006). Desgaste emocional en docentes oficiales de medellin, colombia, 2005. *Revista Salud publico* .
- Rivera Delgado A. Citada en Zaldúa G, L. M. (s.f.). Dilemas éticos relacionados con el Síndrome de Burnout en Investigaciones en Salud. *Secretaria de salud de la municipalidad de rosario*, Vol 2. N°. 1 y 2.
- Worchel, S., Cooper, J., Goethals, G., & Olson, J. (2002). *Psicología Social*. México: Thomson.

Cuestionario Maslach Burnout Inventory

1. **Edad:** _____ años
2. **Sexo:** 1. Hombre 2. Mujer
3. **Relación de pareja:** 1. Con pareja habitual 2. Sin pareja habitual 3. Sin pareja
4. **Hijos:** si _____ no _____
5. **Estudios realizados de postgrado:**
 - a. Especialista b. Magister c. Doctorado d. Otros e. Ninguno
6. **Situación contractual:** (planta, contratado, otro) _____
7. **Tiempo de ejercicio de la profesión** _____ años
8. **Tiempo que lleva trabajando en la misma institución** _____ años
9. **Turno/s en el/los que trabaja:** 1. Mañana 2. Tarde 3. Noche
10. **Numero de horas que trabaja a la semana:** _____ horas
11. **Tiene que realizar labores de su trabajo en la casa:** 1. Si 2. No

